ABC Micaela

Contenidos Mínimos

Ministerio de las Mujeres,
Géneros y Diversidad
Argentina

Presidente de la Nación
Dr. Alberto Ángel Fernández

Vicepresidenta de la Nación
Dra. Cristina Fernández de Kirchner

Jefe de Gabinete de Ministrxs de la Nación
Ing. Agustín Rossi

Ministra de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación
Prof. Ayelén Mazzina Guiñazú

Subsecretaria de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad
Lic. Julieta Gonzalez Salinas

Directora de Capacitación del Sector Público en Género y Diversidad
Mg. Cristina Oroño

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Argentina

Índice

Equipos de trabajo

Este material recupera la experiencia del curso virtual “ABC Ley Micaela” y es resultado del trabajo conjunto de los equipos de la Dirección de Capacitación del Sector Público en Género y Diversidad del Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad con el equipo pedagógico y tutorxs del curso.

Agradecimientos

A los equipos que llevaron adelante ell proceso de escritura y diseño de la propuesta pedagógica del material: Emilse Ayelén Zacarías, Natalia Letizia Payero, Laura Butafuoco (Dirección de Capacitación al Sector Público en Género y Diversidad), Paula Costas (coordinadora pedagógica del ABC Ley Micaela).

A lxs tutorxs y coordinadorxs que potenciaron los contenidos de este material y los transformaron en herramientas para la acción en el marco de la formación: Jesica Croce y Josefina Rosales, Lucía Mazzotta; Daniela Bustos; Malena Galicer; Valeria Ayala; Sabrina Acosta; Magalí Freire; Andrea Gonzalez Britos; Victoria Caselles; Agustina Buján; Natalia Laski; Fernando Sanchez; María José Castro; María Doleres Covacevich; María Belén Castiglione; Maria Eugenia Dichano; Lucia Ines Carrera; Nayla Pis Diez, Cecilia Tamer; María Cecilia Matarazzo; Emilse Zacarías; Cristina Oroño; Ana Rodriguez Flores; Laura Butafouco.

Al equipo de gestión de la Dirección de Capacitación al Sector Publico: Emilse Ayelén Zacarías, Natalia Letizia Payero, Cristina Noemí Oroño, Tatiana Bances Lange, Ana Rodríguez Flores, Ana Sofía Gavazza, Camila Ureña, Gregoria Cochero, Cecilia Matarazzo, Mariela Sarlinga y Laura Butafuoco

Capítulo 1:
¿Quién era Micaela García?



La Ley N° 27.499 lleva el nombre de Micaela García, una joven de 21 años, militante del Movimiento Evita y "Ni Una Menos", que fue víctima de femicidio. El hecho fue perpetrado por Sebastián Wagner, condenado a una pena de nueve años por la violación de dos mujeres que, en ejercicio de la libertad condicional, asesinó a Micaela.

El femicidio ocurrido en Gualeguay (Provincia de Entre Ríos), sacudió al país. La conmoción social ante la violencia institucional que develó el caso, en el marco de las movilizaciones del "Ni Una Menos" y de debates emergentes de luchas sociales y cambios socioculturales, dieron fuerza a demandas históricas que exigían transformaciones urgentes en todos los ámbitos de la sociedad. En la dimensión institucional, se puso en primer plano la necesidad de capacitación en perspectiva de género y diversidad de los organismos del Poder Legislativo, el Poder Ejecutivo y el Poder Judicial y a todas, todos y todes les agentes que los conforman en sus distintos niveles y jerarquías.

Micaela era una joven con cientos de proyectos, con una vida que abrazaba a su comunidad, comprometida con los derechos humanos, con la realidad que la rodeaba y con el valor de la vida. En este video, te compartimos algunos momentos de la vida de Micaela:

Para más información, consultá acá:

Recorrido histórico y marco normativo

La violencia contra las mujeres y lesbianas, gays, bisexuales, travestis, trans, intexsex, no binaries y otras identidades de género y orientaciones sexuales (LGBTI+) es un tema que está en la agenda social y política de la mayoría de los países del mundo. Desde mediados del siglo pasado, los Estados hacen esfuerzos para poner fin a las violencias de género. En Argentina contamos con leyes fundamentales que amplían la mirada para prevenir y erradicar los modos en que se manifiestan las violencias por motivos de género. Contamos con leyes pioneras en la región y el mundo que representan avances históricos en la protección de los derechos de las mujeres y LGBTI+.

En este primer capítulo, recorreremos una línea de tiempo con algunos hitos históricos e instrumentos para la protección de los derechos de las mujeres y LGBTI+. Durante la lectura, es importante prestar atención a la relación entre los compromisos asumidos a nivel internacional y los avances en materia de derechos a nivel nacional.

Para más información, consultá acá:

Ni Una Menos

El 10 de mayo de 2015, Chiara Paez, una adolescente de 14 años fue asesinada por su novio. La conmoción por el crimen sucedido en Rufino, Santa Fe, dio paso a uno de los movimientos más importantes en la historia reciente de Argentina: el "Ni una menos".

El movimiento nació a partir de la suma creciente de femicidios (325 en 2015) y la falta de respuesta en la justicia. La convocatoria a la movilización hizo eco en todo el país y el 3 de junio, cientos de miles de mujeres salieron a las calles con una misma consigna "Ni Una Menos". La demanda colectiva, que llamó a pedir respuestas y acciones concretas ante los femicidios, se volvió un lema de los feminismos locales y latinoamericanos.

El “3J” fue la primera de muchas movilizaciones que instauraron a “Ni Una Menos” como movimiento y como organización feminista. En ellas se exigen acciones concretas por parte del Estado para responder a la violencia por motivos de género. Por ejemplo, se demanda la profundización en la implementación de la Ley N° 26.485, el fortalecimiento de las políticas públicas que acompañan a mujeres en situación de violencia de género y se demandan respuestas efectivas al Poder Judicial.

Aproximarnos a esta mirada histórica para observar los avances en materia de derechos de las mujeres y diversidades, nos permite visualizar que se lograron en contextos de movilizaciones, luchas y demandas sociales que pusieron en agenda estas temáticas que, con el paso del tiempo, se fueron convirtiendo en legislaciones y políticas públicas a partir de decisiones estatales.

Por ejemplo, recién a mediados del siglo pasado nuestro país consiguió el derecho al voto femenino, algo tan básico para la construcción de una sociedad igualitaria. Para sostener esta vulneración histórica existieron argumentos que describían una supuesta falta de capacidad de las mujeres para ejercer tal responsabilidad pública y, en muchos casos, se respaldaban en “razones médicas”. Hoy en día, la capacidad de las mujeres para ejercer su voto no es algo que esté puesto en debate. Pero otros asuntos, como la desigualdad en los espacios de representación política o en el ámbito laboral, se discuten en la agenda pública hace relativamente poco tiempo.

Otro ejemplo es el tratamiento de la violencia por motivos de género que, como tema de legislación y acción por parte del Estado y no sólo del ámbito de lo privado (de lo que pasa en cada hogar o de la personalidad o psiquis de cada persona), llegó a considerarse recién en 2009. Lo mismo sucede con la Ley de Identidad de Género, no fue hasta 2012 que el Estado reconoció el derecho a la identidad de trans, travestis y transgénero.

Cuando nos preguntamos cómo se traduce aquello que se plasma en leyes a nuestros espacios de trabajo y a la cotidianeidad institucional, es necesario, en primer lugar, conocer cómo y por qué surgió cada una y de qué trata para luego aprehenderlas y pensarlas en su aplicabilidad más concreta. ¿Cómo garantizamos, por ejemplo, el trato digno en la atención prevista por la Ley de Identidad de Género? ¿Cómo nombramos en los formularios que utilizamos? ¿Cómo se distribuyen las tareas en cada ámbito? ¿Existen trabajos o tareas que se asignan más a varones que a mujeres y diversidades? ¿Por qué les parece que sucede? Pensemos en otros ejemplos concretos que interpelen los propios lugares y dinámicas de trabajo. En los próximos capítulos, trabajaremos en torno a revisar desde estos marcos, prácticas, hábitos y costumbres, en pos de visibilizar los aportes que cada quien puede realizar desde su cotidianeidad laboral.

Para finalizar, les compartimos un fragmento (entre el minuto 44.20 y el 55.25) de una conferencia a cargo de la socióloga, intelectual y referenta de los movimientos feministas Dora Barrancos, en el marco de la implementación de la Ley Micaela, que tuvo lugar en la provincia de San Luis. Pueden acceder a la conferencia completa acá:

Pueden acceder a la conferencia completa acá:

Capítulo 2: Perspectiva de género y diversidad

En este capítulo vamos a revisar algunos conceptos que nos servirán de herramientas para entender la sociedad en la que vivimos y la base invisible de las violencias y desigualdades de género: un entramado de relaciones que ha permitido que durante muchos años estas problemáticas se mantuvieran en el ámbito de lo privado y doméstico, y no como un asunto público y de Estado. Buscaremos aproximarnos a la perspectiva de género y diversidad para volver a mirar en esa clave nuestros espacios de trabajo, de intervención, las políticas públicas e incluso, nuestra vida cotidiana.

Para muchas personas, este sea tal vez un primer acercamiento a estos temas. Por esto, es una valiosa oportunidad para ejercitar la reflexión colectiva y la revisión de las propias trayectorias, historias de vida, marcos de ideas, creencias y crianzas, en clave de género.

Les proponemos abordar este marco conceptual en dos ejes:

→ **Eje 1 - GÉNERO: trabajaremos el género como categoría de análisis de las relaciones de poder, la socialización genérica, los roles y estereotipos de género, las identidades sexuales y las masculinidades.**

→ **Eje 2 - PATRIARCADO: abordaremos las desigualdades estructurales y el patriarcado como sistema de opresión, la cisnormatividad y la heteronormatividad, la división sexual del trabajo y la perspectiva de género desde el concepto de interseccionalidad.**

Eje 1 - Género: el concepto en boca de todas, todes y todos

En este último tiempo, resulta cada vez más frecuente escuchar expresiones como "perspectiva de género", o "violencia de género", entre otras, pero ¿de qué hablamos cuando decimos "género"?

En primer lugar, es importante saber que se trata de una categoría que no existe desde siempre, sino que su incorporación en la teoría social se hace visible en la década de 1970, de la mano con los avances del movimiento feminista (Tarducci y Zelarallan, 2010). Este concepto surgió con la intención de visibilizar las desigualdades sociales existentes entre varones, mujeres y diversidades por lo que ha sido un gran aporte histórico.

El género abarca un conjunto de creencias, actitudes, costumbres y roles que tenemos y que dan forma a nuestra identidad. Abarca desde la ropa que usamos, el largo de nuestro pelo, lo que nos gusta, las tareas que realizamos, las decisiones que tomamos, hasta cómo nos relacionamos con nuestras parejas, amistades o familias.

El género no es algo natural, sino que refiere a una construcción social y cultural. Esto quiere decir que *aprendemos* a ser varones y mujeres según lo que las sociedades van definiendo como lo propio de lo femenino y lo masculino. El asunto es que, aquello que vamos aprendiendo a lo largo de nuestras vidas según estos esquemas, implica fuertes desigualdades entre los géneros que es preciso revisar.

¿Cuáles son estas desigualdades? Podemos pensar en nuestros ámbitos familiares y observar cómo se distribuyen las tareas domésticas y de crianza; reflexionar sobre los vínculos de pareja o sexoafectivos en relación a cómo se establecen allí las decisiones y los cuidados entre las personas; en los espacios educativos que hemos transitado y recordar qué esperaban de cada quien según se nos identificara como mujeres o varones; o preguntarnos porqué la mayoría de los roles docentes aún son ocupados por mujeres. También podemos reflexionar sobre los ámbitos de participación política, sobre la ocupación de cargos jerárquicos y la distribución de tareas en los espacios laborales y de toma de decisiones; o en cómo se da la circulación de la palabra en esos lugares. Esto último también podemos tomarlo para pensar qué sucede en los ámbitos de trabajo en los que nos encontramos actualmente.

Según nuestra identidad de género ocupamos un lugar en una estructura social que establece jerarquías. Éstas se presentan como "dadas" o "naturales", pero en realidad no lo son. La estructura social nos clasifica y, a la vez, nos condiciona a lo largo de nuestras vidas a través de la transmisión cultural de lo esperable para cada género. Es así que nuestros afectos, discursos, cuerpos, relatos, lenguajes y percepciones se encuentran atravesadas por el género y las relaciones de poder que esta categoría devela, sin que muchas veces reflexionemos al respecto.

Una idea impregnada en el sentido común es que “el género” remite exclusivamente a las mujeres, pero no es así. El concepto de género nos permite analizar y reflexionar sobre las relaciones de poder existentes –entre mujeres, varones, travestis, mujeres trans, varones trans, lesbianas, no binaries y otras identidades de género–, que en tanto estructuras de desigualdad que se reproducen a lo largo de la historia, son posibles de ser cuestionadas y transformadas.

Si el género se construye... ¿dónde, cómo y cuándo sucede?

Más arriba decíamos que “aprendemos a ser varones y mujeres”. Esta idea nos lleva a preguntarnos: ¿cómo llegamos a internalizar los mandatos y las formas de relacionarnos?

Aunque todas las personas nacen con un cuerpo con determinadas características genéticas, hormonales y fisiológicas que las ciencias médicas, como parte de la cultura dominante, llaman “sexo”, nadie nace como niña o niño, ni como mujer o varón. En todo caso, se nos asigna un sexo y un género y nos identificarnos o no con esa identidad durante los “procesos de socialización”.

Cuando hablamos de “procesos de socialización” podemos dar cuenta de que aquello que se espera de lo femenino y lo masculino nos fue enseñado: en nuestra familia, en la comunidad, en la escuela, a través de los medios de comunicación (que todo el tiempo exponen “modelos” de cómo ser) y por medio del Estado, a través de distintos usos, costumbres, dinámicas y formas de comunicar que aún reproducen estos modelos.

Desde que nacemos, comenzamos a recibir un trato diferenciado de acuerdo a cómo nos identifican (si como "mujer” o como “varón”) desde nuestro entorno más cercano (familia, amistades, comunidad), pero también desde las instituciones. Se nos asignan atributos, capacidades e inclusive las posibilidades en función de nuestro género. Por la misma razón, recibimos un trato social diferenciado a lo largo de nuestra vida. Pero ¿por qué vamos tan atrás en la biografía para explicar los roles de género?

Porque las ideas sobre lo que se espera socialmente de cada persona se empiezan a construir muy tempranamente, incluso antes de arribar al mundo social ya se depositan expectativas en lo que seremos o podríamos llegar a ser. De allí que los roles se perciban como “naturales”, en la medida en que nacemos en un entorno que nos inscribe bajo estas costumbres y con estos códigos de lectura y clasificación de los cuerpos.

Hagamos un ejercicio en conjunto. ¿Alguna vez escucharon que se cuestione que se vista a las niñas de rosa y se les regale muñecas mientras que a los niños se les elige ropa celeste y se les ofrece una pelota? Si escucharon este cuestionamiento, es posible que alguna vez hayan pensado: ”Pero ahora es diferente”, o “es una exageración que se cuestionen los juguetes y los colores”. Y, efectivamente, sería una exageración cuestionar la división sexual de juguetes y colores si no reflexionáramos primero sobre qué tipos de juegos enseñamos a las infancias según sean clasificadas como niñas o como niños y qué aprendizajes sociales conlleva cada uno de estos juegos.

Cuando a un niño se le dice que no puede jugar con una muñeca, se lo priva de aprender a cuidar a otras personas. ¿Acaso no han visto a un niño cocinar una torta de pasto y tierra o confeccionar una ropita con un mantel? Estos juegos le permiten ir ensayando el cuidado y también el autocuidado, y descubrir que hay tareas comunes a toda la familia.

Cuando le decimos a una niña que no puede jugar a la pelota, la privamos de que ejercite su fuerza y destreza física, de que aprenda a jugar en equipo y a que sienta que puede recibir apoyo y reconocimiento en una grupalidad.

De esta forma, solemos presentar el mundo a las infancias o bien como un lugar a explorar (donde *está bien* ensuciarse, correr, trepar, entre otros), o como un lugar a cuidar (donde *está bien* mantener la prolijidad, la atención en los detalles y las formas). Cabe aclarar que no es un problema transmitir estos aprendizajes en sí, en tanto se pueda reflexionar sobre el sesgo de género en los procesos de socialización y se pueda prestar atención a que no sea sólo una parte del mundo la que ofrecemos. Es decir, cuando acompañamos a las crianzas e inclusive cuando nos vinculamos entre pares, es importante preguntarse: a esta persona ¿qué parte del mundo le fue ofrecida como posible y qué parte le fue negada? ¿Qué partes le ofrezco yo como mundo posible y qué partes le niego?

Roles y estereotipos de género

Lo que aprendemos a través de la socialización de género va a repercutir en cómo nos comportamos, sentimos, pensamos en el cotidiano, cómo somos mujeres y varones, y va a impactar en las desigualdades que se establecen en nuestra participación en la sociedad.

A lo largo de la vida, ejercemos distintos roles: somos estudiantes, trabajadores, trabajadoras, profesionales, docentes, amigas, amigos y amigues, parientes, entre otros. Como vimos en el proceso de socialización genérica, los roles y la forma de desempeñarlos se aprenden pero también varían con el tiempo y con el momento histórico-social. ¿Cómo era la infancia para sus abuelos?

¿Se esperaba que la mujer trabajase en los años 40? ¿Era socialmente aceptado que un padre cambiara los pañales hace 30 años?

Nuestro entorno –inmediato y general– nos enseña a cumplir determinados roles y lo hace aprobando o sancionando nuestra conducta según se adecue o no a lo que se espera de cada quien. El comportamiento que "corresponde" a las personas según se las vea como varones o como mujeres es algo en lo que la sociedad nos educa apenas nacemos.





¿De qué nos hablan estas imágenes?

Podríamos decir que representan la educación dicotómica que recibimos en función de nuestro género, en la que, por ejemplo, se nos enseña que los varones deben ser fuertes, imponentes y valientes, y las mujeres sensibles, amables y contemplativas. Por tanto, se espera que los varones tengan la capacidad para dirigir, mandar y gobernar. Mientras que de las mujeres, se espera la disposición para obedecer, acompañar, atender y cuidar de las demás personas. El mundo "visible" para ellos, el mundo "invisible" para ellas.

Y, ¿qué son los **estereotipos de género**? Son justamente atribuciones binarias que recaen sobre cada persona y descansan en el imaginario social. Son modelos que se imponen como los "correctos", "buenos", "bellos" o "deseables", para cada género, lo cual restringe y limita la posibilidad de expresión de la diversidad y deja por fuera la complejidad y heterogeneidad de cada persona. Dentro de estas pautas transmitidas, que son entendidas como "naturales", se reproducen estructuras de poder, desigualdad y opresión.

Para seguir investigando, te invitamos a ver el video ¿Qué son los roles y estereotipos de género? acá:

Por lo general los estereotipos de género son rígidos y binarios. Y a su vez, generan una presión muy grande porque transmiten la necesidad de cumplir –*correctamente*– con los mandatos sociales que establecen. Por ejemplo, que la mujer debe ser madre para ser una "mujer completa"; o que el varón debe sostener económicamente al hogar pues de lo contrario no es "lo suficientemente hombre".






En la construcción de nuestras identidades el contexto social impone una mirada hegemónica sobre los cuerpos, que se construye desde una perspectiva binaria. Es decir, que la diversidad de corporalidades, identidades y formas de ser queda reducida a sólo dos opciones posibles: ser varón o ser mujer.

¿Qué pasa con las personas que no se adecúan a esos moldes? ¿Cómo podríamos reflexionar críticamente acerca de estos estereotipos?

Pensar el género desde una perspectiva no binaria nos permite visibilizar, reconocer y respetar las múltiples identidades que conforman el entramado social. Ello implica que todas las personas deben contar con igualdad de oportunidades en el marco de respeto a los Derechos Humanos.

¿Sabías que el Estado y sus agentes tienen un compromiso ineludible de incidir y fomentar relaciones igualitarias entre las personas?

En nuestro país existe la Ley N° 26.150 del Programa Nacional de Salud Sexual Integral que tiene entre sus objetivos "Asegurar la igualdad de trato y oportunidades, la no discriminación y un acceso igualitario a la Educación Sexual Integral…" para todas las niñas, niños, niñes y jóvenes de todos los niveles educativos (inicial, primaria y secundaria).

Algunas conclusiones:

- Hablar de género es hacer visibles el sistema en que todas las personas somos socializadas.

- Hablar de género nos permite reflexionar sobre las oportunidades, el acceso a derechos y a recursos a los que accedemos o no, en función de nuestra identidad.

- Nos permite reflexionar sobre los mandatos y libertades, las opresiones y los privilegios vivenciados a causa de la misma.

- Hablar de género nos permite ver las relaciones de poder en que se estructuran las familias, los espacios educativos, el trabajo y que tienden a reproducir formas de violencia y discriminación en la vida cotidiana.

- Hablar de género no es solo hablar de la población LGBTI+ o de mujeres es hablar de Derechos Humanos

Identidad de género

Llegado a este punto, seguramente estén pensando: ¿todo lo que somos está atravesado por el género? Y la respuesta indudablemente es: sí. Por esta razón, cobra mucha relevancia el concepto de identidad de género, pues es una identidad que tenemos, que mostramos, que nos asignan, que habla de (o por) nosotras, nosotres y nosotros y en todos los ámbitos.

Para empezar con este concepto les proponemos reflexionar por un momento sobre lo siguiente: ¿se sienten identificadas, identificades o identificados con el género que les asignaron al nacer?

En el video Pibxs un grupo de adolescentes nos habla sobre cómo se sienten y cómo se identifican:

La identidad de género refiere a la "vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido.

También incluye otras expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y los modales" (artículo 2 de la Ley N° 26.743).

En nuestro país, todas las personas tenemos la posibilidad y el derecho de realizar la transición al género con el que nos identificamos.

Comúnmente se cree que sólo quienes desean cambiar el género que les fue asignado al nacer poseen "identidad de género". Pero como ya venimos viendo, todas las personas tenemos una identidad de género que se construye a lo largo de nuestras vidas. Si frente a la formulación de la pregunta del comienzo sobre si se sienten identificadas, identificades o identificados con el género que les asignaron al nacer, la respuesta es sí, que existe una identificación con el género que les asignaron al nacer, entonces estamos ante **personas cis-genero** (el prefijo "cis" significa "del mismo lado").

Si por el contrario, no hay una correspondencia con el género que les asignaron al nacer, estamos ante **personas transgénero** (el prefijo "trans" significa "al otro lado"). También existen personas que no se sienten ni varones ni mujeres, sino que se identifican como **"no binaries"**, o bien quienes se perciben con un **"género fluido"**.

La incorporación de estos términos nos sirve para nombrar y visibilizar diferentes identidades, así como la existencia de múltiples posibilidades de autopercepción. De todos modos siempre será importante, tal como plantea Susan Stryker (2017), "reconocer que todas las personas, independientemente de que sean cis o trans, se encuentran sujetas a prácticas sociales de género no consensuadas que privilegian a algunas y discriminan de forma desfavorable a otras". Y esto es lo que buscamos revertir.

El debate sobre la "identidad de género" tomó mucha relevancia en nuestro país frente a la promulgación de la ley que la estableció como un derecho. Es posible que para las personas cis no haya cambiado mucho la realidad, pero sí para quienes se identifican comotrans pues sobre el desconocimiento legal de su propia identidad se asientan muchas de las desigualdades y violencias que atraviesan.

Es importante saber que LGBTI+ son excluidxs y discriminadxs en espacios laborales a causa de su orientación sexual o su identidad de género. En contextos económicos desfavorables, la visibilidad de una orientación sexual, identidad o expresión de género no hegemónica ocasiona una disminución de oportunidades, lo que lleva a las personas a estar más expuestas a situaciones de riesgo para lograr subsistir.

Expresión de género

Las expresiones de género refieren a la vestimenta, el modo de hablar, el lenguaje, la apariencia, los gestos, las actitudes o las construcciones de género socialmente asociadas a imágenes de masculinidad y feminidad culturalmente establecidas.

No todas las personas se sienten necesariamente cómodas con las formas y expresiones preestablecidas para el género con el que se identifican.

Cada persona puede y tiene derecho a elegir de qué manera expresar su género, ya sea a través de sus modos de hablar, la forma en que se visten cómo usa su pelo e incluso en sus características corporales.

Esto quiere decir que una persona (sea trans o cis) puede elegir tener el pelo largo o corto, vestirse de tal o cual manera o realizarse cirugías sin que esto ponga en cuestión su identidad de género. Escindir estas dos

ideas (identidad y expresión de género) que durante muchas décadas estuvieron asociadas, nos ayuda a ser amigables con las experiencias y vivencias de las otras personas, respetarlas y valorarlas sin juzgar cómo viven sus cuerpos.

Orientación sexual

La orientación sexual es otro aspecto de la identidad de las personas. Para definir este concepto podemos remitirnos a la definición utilizada en los Principios de Yogyakarta:

> *"Es la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo o de su mismo género, o más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas".*

La atracción afectiva, erótica y/o sexual tiene múltiples formas de expresarse, tantas como personas hay en el mundo. Por ello, la construcción de la sexualidad es también una dimensión del género. En nuestra sociedad, la práctica de una orientación no heterosexual puede implicar una ruptura con las expectativas sociales, roles y estereotipos de género. Existen personas heterosexuales, homosexuales, bisexuales, asexuales, pansexuales, entre otras posibilidades.

La heterosexualidad hace referencia a la atracción entre varones y mujeres. La homosexualidad hace referencia a la atracción entre personas

del mismo género. Las personas bisexuales sienten atracción por varones o mujeres indistintamente. Las pansexuales sienten atracción por las personas sin importar el género que porten o les asignen. Las asexuales no sienten atracción sexoafectiva por otras personas.

La orientación sexual puede cambiar o mantenerse igual a lo largo de la vida de una persona. Es importante que cada quien pueda elegir con libertad su identidad y expresión de género, así como su orientación sexual y que esas decisiones no sean patologizadas sino respetadas. Si comprendemos que cada quien desea y siente de forma diversa, entenderemos que ninguna orientación sexual implica un "problema" a resolver, sino una elección que debemos respetar.

¿Existe solo una masculinidad posible?

Entre los temas que atañen a la construcción personal del género, es importante reflexionar sobre la masculinidad hegemónica. Esta noción se refiere a un modelo de comportamiento masculino que busca imponerse por sobre las mujeres, otras formas de ejercer la masculinidad y otras identidades. Decimos que es "hegemónico" porque es el modelo dominante para entender y practicar la masculinidad. ¿En qué consiste este modelo? En cumplir con los estereotipos tradicionales asociados a la idea de "varón" y que, en general, se refieren a una imagen de varón cis, heterosexual, blanco, y de clase media o alta. Las características de este modelo (como el ser fuerte, racional, proveedor, entre otros) se asocian popularmente a la idea de "macho". Sin embargo, se trata de un "modelo", un "estereotipo" que sostiene un "deber ser" y que, como tal, es inalcanzable en su completud y resulta opresivo.

Según Bonino (2002), la masculinidad hegemónica "está relacionada con la voluntad de dominio y control, es un relato construido sociohistóricamente, de producción ideológica, resultante de los procesos de organización social de las relaciones mujer/ hombre a partir de la cultura de dominación y jerarquización masculina".

Esta masculinidad es medida a través del cumplimiento de determinados mandatos:

- Ser proveedor (especialmente en lo económico dentro del ámbito familiar; tiene gran importancia el trabajo remunerado)
- Ser protector/valiente/fuerte (respecto de las mujeres y las infancias)
- Ser independiente (refiere a los distintos tipos de autonomía)
- Ser potente/viril/heterosexual
- Ser procreador (aún sin asumir la paternidad)

Según Olavarría (2001), la masculinidad hegemónica apela a un modelo de varón que no debe tener rasgos femeninos, ni infantiles, ni homosexuales. Se presenta como superior a las mujeres, a LGBTI+ y los varones menos "masculinos", y esta jerarquización es respetada sin cuestionamiento.

Asimismo, tal como se menciona en la publicación Masculinidades sin violencia (MMGyD, 2021), "la masculinidad hegemónica tiene costos para los propios varones que se identifican con ella. Estos son costos emocionales, por no poder expresar ciertos sentimientos; sanitarios, por la falta de cuidado de la propia salud y los comportamientos de riesgo; familiares, ante el empobrecimiento de los lazos afectivos y de la comu-

nicación; y sociales, entre muchos otros. No obstante, todos estos costos no suelen ser registrados como tales por los varones, sino por el contrario, son asimilados como 'leyes de la vida' incuestionables.
Más aún, su cuestionamiento es tomado como un signo de debilidad: 'hay que bancársela'".

¿Por qué es importante reflexionar sobre el modelo de masculinidad hegemónica? Porque el ejercicio y la construcción de tal masculinidad constituye la base para el desarrollo de múltiples desigualdades y violencias hacia otras personas.

En la actualidad, es usual escuchar el concepto de "deconstrucción" ligado a otras masculinidades (en plural para diferenciarse de la masculinidad hegemónica) que disputan los roles dominantes. En este sentido, "es innegable que muchos varones comenzaron a cuestionarse las prácticas, creencias, ideales y valores en que basan y construyen su identidad masculina. Sin embargo, persiste como corriente dominante de esa identidad aquella de los varones que quedan ajenos a estos procesos de transformación y que activamente actúan, sostienen y reproducen los estereotipos de género homo-odiantes y las violencias hacia las mujeres y LGBTI+ en todas sus formas" (MMGyD, 2021).

Tal como venimos diciendo, nos encontramos frente a modelos socioculturales construidos a lo largo de la historia que, en cuanto tales, se pueden modificar. No es una tarea sencilla, pero sí posible y necesaria. Es un trabajo, que precisa ser continuo y cotidiano, de cuestionamiento de los privilegios que la sociedad en la que vivimos otorga a los varones por el sólo hecho de serlo. Esta revisión identitaria debe ser individual y colectiva. Así como dentro del movimiento feminista, de mujeres y de los colectivos LGBTI+ se producen debates y procesos de autoformación continuamente, es parte necesaria para cambiar el paradigma patriarcal que los varones también puedan darse estos debates dentro

de sus ámbitos de socialización. Cada paso que se dé en este sentido y cada varón que se sume a este proceso contribuirá a la conformación de nuevas formas de ser, de hacer y de relacionarse que impidan la reproducción de desigualdades y violencias.

Eje 2 – ¿Qué es eso que llamamos "Patriarcado"?

Cuando hablamos de patriarcado nos referimos al sistema social, político, cultural y económico en el que vivimos que se basa en la supremacía de la masculinidad hegemónica y su capacidad de ejercicio del poder como autoridad.

Esta forma de organización social reproduce un modelo conforme al cual los varones son ubicados en posiciones de privilegio respecto de las mujeres y otras identidades de género por lo que se establecen relaciones de poder asimétricas entre sí. Esto constituye una situación de injusticia y falta de equidad que está en la base de las diferentes formas de violencia contra mujeres y LGBTI+. Este orden está naturalizado y socialmente legitimado.

En este video hecho por la Universidad Nacional General Sarmiento se explica de forma sencilla qué es el patriarcado y se aborda la diferencia y relación con lo que llamamos "machismo".

Para reflexionar sobre lo que propone este capítulo es interesante revisar nuestras propias trayectorias personales, educativas, familiares, entornos y espacios de participación. Seguramente encontraremos similitudes con lo visto en este capítulo. Del mismo modo, si revisamos la historia argentina, podremos encontrar un sinnúmero de hitos y hechos históricos que reflejan estos modelos. Por ejemplo, en los últimos años se revalorizaron figuras como las de Juana Azurduy y María Remedios del Valle, cuyas hazañas no fueron reconocidas sino hasta hace poco tiempo. Las historias nacionales contadas y enseñadas sólo a partir de los logros masculinos mientras se invisibilizan los aportes de las mujeres y otras identidades, han sido, sin dudas, productos del patriarcado.

Para seguir pensando: ¿qué otras mujeres de la historia que consideres que no han sido verdaderamente reconocidas podés traer a tu memoria?

Heteronormatividad y cisnormatividad

Para comprender cabalmente la estructura social que llamamos patriarcado es necesario analizar la cultura que oprime y violenta a las identidades travestis, trans y no binarias y a las orientaciones sexuales no heterosexuales.

La heteronormatividad refiere al hecho de dar por supuesto que todas las personas son heterosexuales. La fijación de roles, identidades y conductas heterosexuales va de la mano con el rechazo y la violencia que conlleva el no adecuarse a la orientación sexual y a la identidad de género que se espera de cada persona según el sexo que le fue asignado al nacer.

Por otro lado, llamamos **cisnormatividad** al sistema que organiza las expectativas, prácticas e instituciones sociales sobre el supuesto de que todas las personas son cisgénero, es decir que aquellas personas que fueron asignadas al sexo masculino son y serán varones y que aquellas personas que fueron asignadas al sexo femenino son y serán mujeres.

Tanto una como otra son normas culturales que, al ser presupuestas por la lógica patriarcal, producen prejuicios y discriminaciones hacia LGBTI+ ¿Escucharon hablar de homofobia, transfobia, lesbofobia o bifobia? Es muy importante entender que no se trata de "fobia" en tanto ésta es un problema de salud mental. Por esta razón los organismos internacionales y activistas LGBTI+ recomiendan el uso de términos como "discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o diversidad corporal".

División sexual del trabajo

Cuando hablamos de división sexual del trabajo, nos referimos a cómo se distribuyen las tareas entre varones, mujeres e identidades no binarias, y cómo se reparte el trabajo en la sociedad en función del género, es decir, quién hace qué cosas. ¿Quién cocina? ¿Quién cuida? ¿Quién toma decisiones? ¿Cuál es la tasa de desempleo de mujeres? ¿Y la de varones?

En este sentido, podemos clasificar los trabajos:

- Trabajo remunerado: empleos a los que se les otorga valor económico y visibilidad social. Dentro de esta categoría, podemos pensar los trabajos de producción, tanto de bienes materiales como de servicios.

- Trabajo no remunerado: trabajos que se suelen realizar en la esfera doméstica. Se considera que quienes realizan estas tareas tienen capacidades innatas para hacerlas. Este tipo de trabajo no cuenta con rédito económico ni visibilización social, aunque sin él no se podría sostener el sistema social. Dentro de esta categoría, se encuentran las tareas domésticas, los cuidados de otras personas, las tareas de crianza, entre otras.

¿Cocinar todos los días en casa o en un merendero es un trabajo socialmente valorado? ¿Cuidar cotidianamente a personas mayores o a infancias es remunerado económicamente? ¿Quiénes son las personas que mayoritariamente se forman para ser enfermeras o docentes? Estos trabajos, roles y tareas suelen estar asociadas a las identidades feminizadas (mujeres, lesbianas, travestis, entre otras). Es decir que, mediante la división sexual del trabajo se produce una "feminización" de los cuidados y de las tareas reproductivas y una "masculinización" del mundo "productivo" y salarial.
En los últimos años, debido a las sucesivas crisis económicas que atra-

vesamos, todo el mundo tuvo que “salir” a trabajar, es decir, a buscar un empleo asalariado, pero ¿esto implicó una redistribución de las tareas domésticas y de cuidado? En algunos casos, es posible que las tareas se hayan “democratizado”, pero ello no significa que la cuestión se encuentre zanjada. Por lo general, las mujeres o identidades feminizadas buscan empleos remunerados pero continúan realizando las tareas del hogar. Este fenómeno se denomina “doble o triple jornada laboral femenina”, concepto que da cuenta cómo las mujeres, lesbianas, travestis, trans y no binaries cargan con la jornada de trabajo en el mercado laboral, junto a la realización de las tareas domésticas y de cuidado e incluso, en ocasiones, con el cumplimiento de actividades o tareas comunitarias en el barrio.

¿De qué trabajos se ocupa cada persona en nuestra sociedad? ¿Cuántas mujeres ingenieras conocen? ¿Y cuántos varones secretarios? ¿Conocen mujeres o personas no binarias que sean albañiles o electricistas? ¿Cuántos maestros de nivel inicial han visto en las escuelas? ¿Cuántas mujeres son choferes de colectivo? ¿Cuántos varones se emplean como niñeros? ¿Cuántas mujeres o identidades feminizadas ocupan cargos de mayor jerarquía tanto en el sector público como en el privado?

Para seguir pensando esto, podemos traer el concepto de “uso del tiempo”, que refleja que aún en los casos donde hay una mejor redistribución de las tareas domésticas y de cuidado siguen siendo las identidades feminizadas quienes ocupan más tiempo de sus vidas realizando estas tareas, (pre)ocupándose y pensando en asuntos como qué se puede cocinar, qué hay que comprar, cuándo es la reunión de “padres” o cuándo alguien de la familia tiene que ir a un control médico.

Cuando se habla de “brecha de género” en el ámbito laboral se hace referencia a esta desigualdad que se evidencia en el salario. Las mujeres o identidades feminizadas cobran menos por ejecutar la misma tarea

que un varón. Por otra parte, las profesiones, oficios o roles a los que se dedican las identidades feminizadas en mayor medida suelen ser las peores pagas, si es que lo están. Ambas situaciones hacen que en la actualidad las mujeres e identidades feminizadas perciban ingresos menores que los varones. Ese porcentaje se denomina "brecha salarial".

Para profundizar, les invitamos a ver dos videos sobre el tema:

¿De qué hablamos cuando hablamos de cuidados?

Eso que llaman amor es trabajo no pago

Si bien algunas de estas cuestiones se fueron modificando con el paso del tiempo, aún persisten barreras invisibles que influyen en la vida de las personas. Una de ellas es la que se conoce como "techo de cristal", un concepto que busca visibilizar cómo los estereotipos de género inciden en los ámbitos laborales, a partir de lo cual las mujeres y las personas LGBTI+ no suelen ser las que ocupan los puestos de decisión.

En el video del Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en CTI, Agostina Mileo aborda este concepto:

Si pensamos en la división sexual del trabajo ¿cuántas travestis, trans o personas no binarias hemos visto en ámbitos de trabajo formal? No existe un registro exhaustivo de esta situación pero a modo ilustrativo podemos mencionar la investigación “La revolución de las mariposas. A diez años de "La Gesta del Nombre Propio”, que encuestó una muestra de población travesti-trans de la Ciudad de Buenos Aires, en la que casi el 90% de las personas encuestadas declaraba no estar inserta en el mercado formal de trabajo. Estas cifras son preocupantes y muestran, una vez más, que la cisnormatividad tiene un impacto material muy tangible.

Perspectiva de género e interseccionalidad[1]

Existen una variedad de determinaciones que constituyen el lugar de poder de cada sujeto y que se intersectan con el género, tal como la raza, la clase social, la edad, la discapacidad, entre otras. Estas diferentes formas de jerarquizar los cuerpos y las vidas componen una diversidad de lugares y condiciones de vulnerabilidad que se suman a la cuestión de género. Una persona que atraviesa diferentes situaciones de vulnerabilidad, cuenta con mayores obstáculos para el acceso a sus derechos y a una vida libre de violencias de género.

"Las personas, a nivel individual, no encajamos de manera nítida en una única categoría, sino que nuestras vidas transcurren en relación a identidades, privilegios y formas de opresión étnicas, funcionales, sexuales y de género interconectadas que no pueden abordarse de manera individual. Por ejemplo, una mujer negra heterosexual de clase media alta vivirá como mujer, como persona no blanca, como persona heterosexual, pero como persona de clase media alta no se puede obviar que, al mismo tiempo, es víctima de opresión debido a la interacción de esas identidades. En otras palabras, las identidades sociales no son acumulativas, sino interseccionales. Es decir, no es una suma de categorías, sino que es el entrecruzamiento de estas lo que favorece la desigualdad

---

[1] Este concepto fue introducido a fines de los 80 por un movimiento de mujeres afrodescendientes en EE.UU. para dar cuenta de que la categoría de mujer no podía abarcarlas al igual que a las mujeres estadounidenses blancas de clase media en la medida en que existen otras opresiones y formas de dominación que se solapan y afectan de manera diferencial a las mujeres en función de la raza y la clase social a la que pertenecen. En un sentido similar, ya en la década del 60, feministas negras de Brasil promovieron el concepto de tríada de opresiones: raza- clase- género para complejizar las experiencias que el feminismo blanco dominante ignoraba. El desarrollo de estos paradigmas teóricos, entre otros similares, permitieron visibilizar las diferentes experiencias y opresiones que atravesamos no sólo en función de nuestra identidad de género, sino también en función de nuestra orientación sexual, educación, clase social, raza-etnia, franja etaria, si somos o no migrantes, si contamos o no con recursos económicos, discapacidades mentales o motoras, entre otras situaciones.

estructural. Estos son los contextos en que los daños interseccionales ocurren: las desventajas interaccionan con vulnerabilidades preexistentes, produciendo una dimensión diferente de desempoderamiento **(Crenshaw, 2002)".**

En esta entrevista, la referenta activista travesti Amancay Diana Sacayan, comparte un testimonio que le da cuerpo a la interseccionalidad:

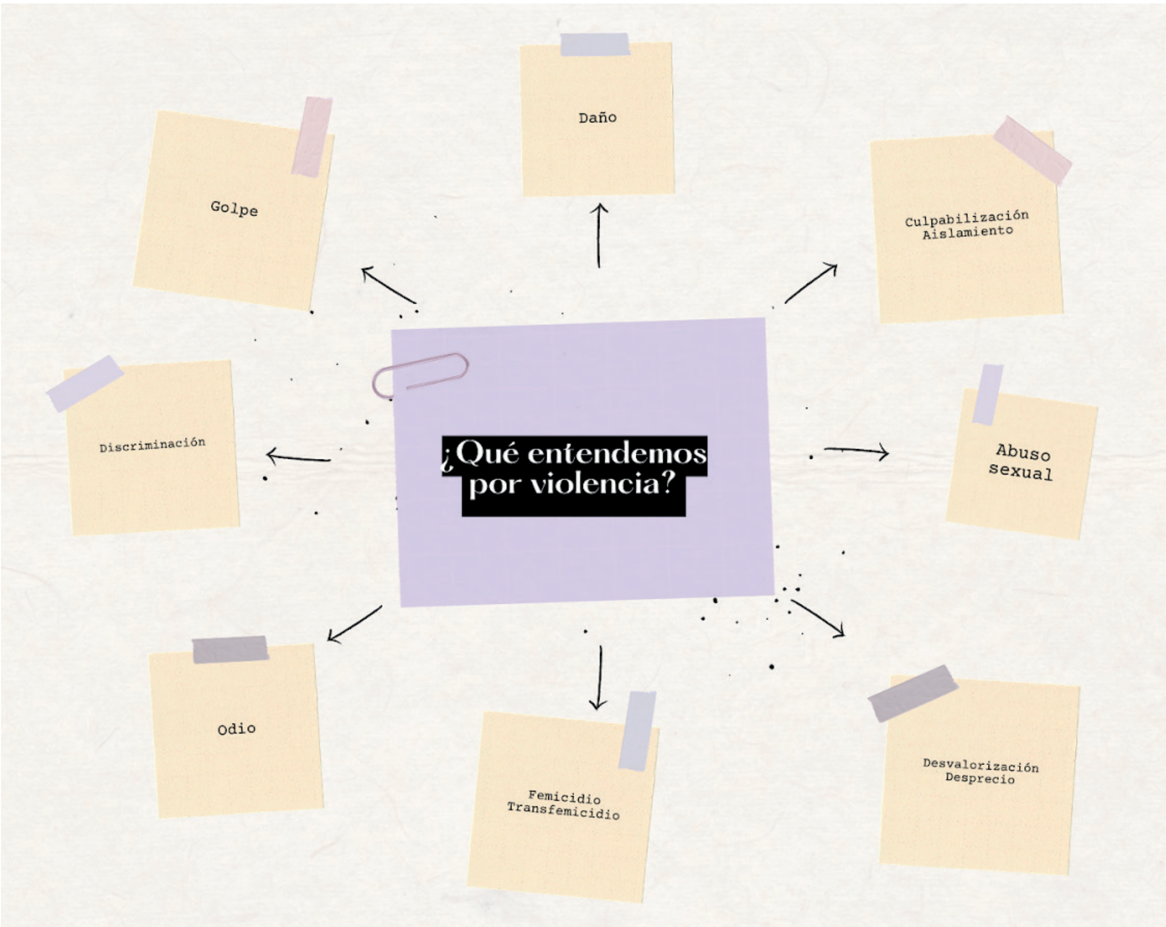
A lo largo de este capítulo trabajamos una serie de conceptos e ideas con el objetivo de visibilizar las desigualdades existentes y comenzar a comprender las formas en que se reproducen las violencias por motivos de género entendiendo que éstas no responden a un orden "natural" sino que se ligan con cuestiones sociales, políticas, decisiones humanas, personales y colectivas.

La perspectiva de género y diversidad es un marco conceptual necesario para la elaboración de propuestas antidiscriminatorias en el conjunto de programas, proyectos, planes y soluciones normativas, jurídicas, educativas y comunicativas destinadas a erradicar las desigualdades. Como personas, no estamos condenadas por "naturaleza" a vivir en una sociedad plagada de injusticias sino que, por el contrario, tenemos posibilidades para revertir situaciones de discriminación y violencia y construir un mundo con igualdad y justicia.

Capítulo 3: Violencias por motivos de género

¿Qué son las violencias por motivos de género?

Desde la perspectiva propuesta en este material abordaremos a las violencias por motivos de género, sus modalidades y tipos como parte de una desigualdad estructural dentro del patriarcado. En este sentido, cabe preguntarnos qué entendemos por violencia y específicamente, qué entendemos por la que tiene motivos de género.



¿Algunas de estas palabras surgieron en la respuesta que pensaron? Ellas se refieren a acciones que excluyen o dañan a una persona o grupo, que también dan cuenta de formas de vincularse, de cómo algunas características son más o menos valoradas en un persona, así como también de acciones dirigidas a una persona o grupo por una condición que le es tan propia como su identidad.

Para comenzar, recuperamos algunas definiciones:

"*La violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades*".

"*Es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y varones***".**

"*La eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de la vida*".

Estas citas corresponden al texto de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida también como Convención de Belém do Pará (1994), incorporada a la Constitución Nacional, una ley fundamental que dio antecedencia y marco a los principios plasmados en la **Ley N° 26.485** de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Por otro lado, en las definiciones formuladas en los **Principios de Yogyakarta (2006)** sobre la aplicación de la legislación internacional de la Corte Interamericana de Derechos Humanos se refiere que:

"*Las violaciones de derechos humanos debido a una orientación sexual o identidad de género real o percibida de las personas constituyen un patrón global y arraigado que es motivo de profunda preocupación. Incluyen asesinatos extrajudiciales, tortura, malos tratos, violencia sexual y violación, injerencias en su privacidad, detención arbitraria, negación de empleo y de oportunidades educativas, así como una grave discriminación en el disfrute de otros derechos humanos. Estas violaciones son a menudo agravadas por experiencias de otras formas de violencia, odio, discriminación y exclusión, como las basadas en la raza, la edad, la religión, la discapacidad o la condición económica, social o de otra índole*".

Avancemos un paso más en relación a las ideas previas que tenemos sobre la violencia por motivos de género. ¿La siguiente imagen les resulta conocida?: "*Una mujer con golpes en el rostro, en un espacio vacío, usualmente en el piso y con sus manos en primer plano, frenando una agresión*".

Si bien la imagen cumple el objetivo de alertar frente a la gravedad de la violencia de género, es importante que podamos ir detectando que cuando hablamos de violencia por motivos de género, nos referimos a desigualdades estructurales previas, y a sus distintas manifestaciones en términos de violencias. Por esto, les proponemos ampliar la mirada sobre de qué se trata la violencia de género, como por ejemplo: "una persona transgénero que no puede acceder a la educacion formal", "una mujer indígena a la que se niega un parto humanizado que respete las prácticas de su cultura", "una mujer a la que se le prohibe o cuestiona asumir la responsabilidad de sus hijas, hijos o hijes por tener una discapacidad" o "una familia homoparental que es agredida en la vía pública". La motivación de estas distintas situaciones tiene que ver con el género. Es decir, debemos tener presente que **la violencia por motivos de género tiene una direccionalidad: se ejerce específicamente contra mujeres y**

LGBTI+, por el valor que la feminidad y las identidades feminizadas tienen en las sociedades patriarcales, por el lugar que estas personas ocupan frente al mandato patriarcal y de la masculinidad hegemónica.

El concepto de Violencia por motivos de Género, en un principio surgió con el objetivo de visibilizar aquellas agresiones contra las mujeres por parte de varones, generalmente sus parejas o familiares, que ocurrían en el ámbito doméstico. De esta manera, por mucho tiempo, la violencia de género se tradujo como "violencia familiar" y luego como "violencia contra las mujeres". Hoy esta definición se ha ampliado ya que, "*por motivos de género*", se ejerce violencia sobre mujeres y LGBTI+ por su identidad de género y/u orientación sexual.

Cuando hablamos de violencias por motivos de género, esta debe comprenderse como un fenómeno sociocultural, vincular e histórico y, fundamentalmente, que estamos hablando de desigualdades. ¿De qué hablamos cuando nos referimos a desigualdades estructurales y a sus distintas manifestaciones en términos de violencias de género?

Significa que todas las personas somos parte de un sistema que históricamente ha promovido una supremacía masculina del varón cis-heterosexual. La aceptación implícita del privilegio de la masculinidad cis-heterosexual se refleja en el modo en que hablamos, en nuestras aspiraciones y finalmente en el modo de relacionarnos. La violencia física ha sido tolerada y permitida para los varones, incluso alentada, ya que forma parte de los atributos socialmente deseados para la masculinidad hegemónica[2].

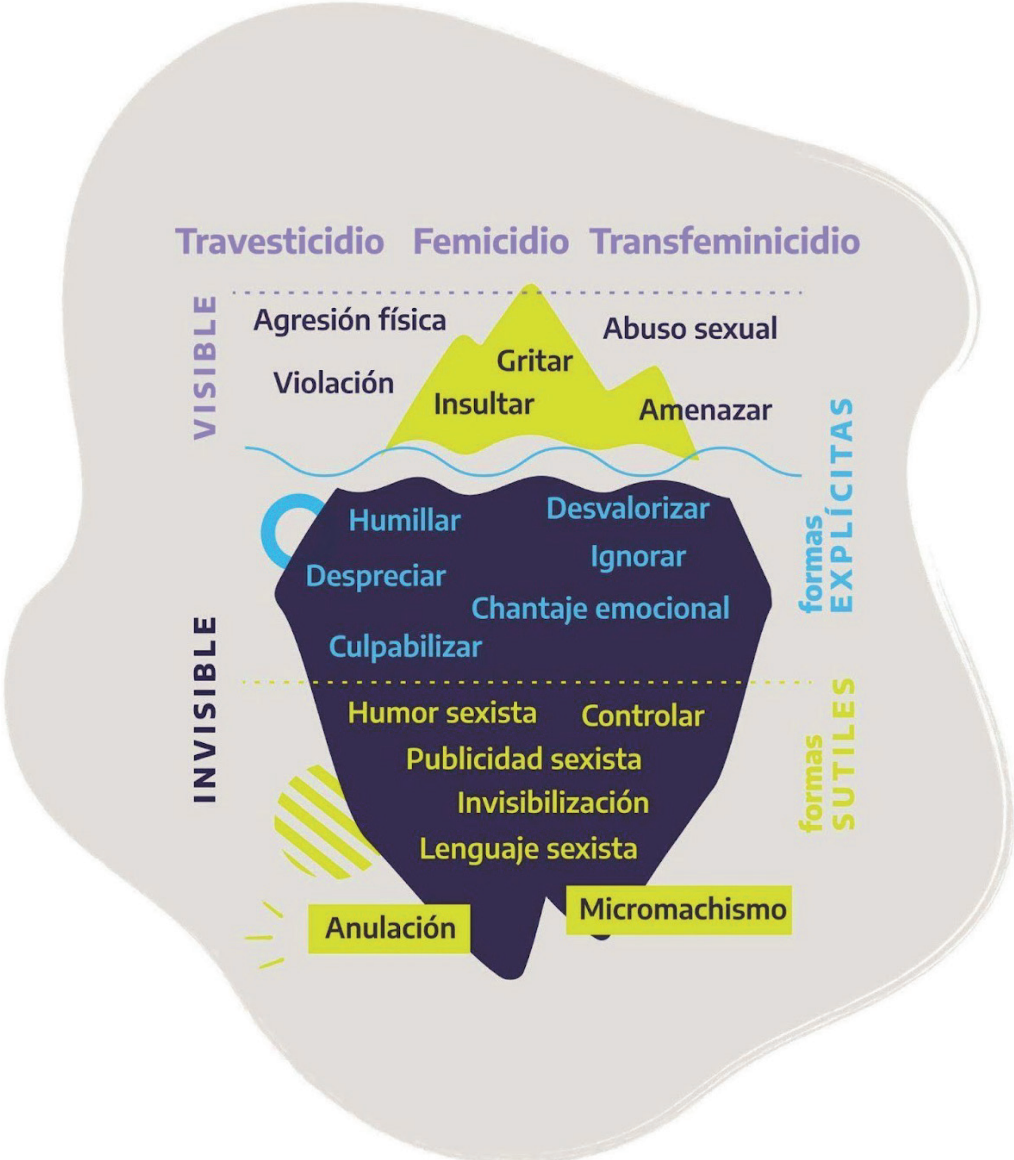
Afirmar que la violencia física ha estado permitida socialmente, tal vez resulte muy chocante de leer, pero ¿a qué nos estamos refiriendo con la validación social de ese atributo?

El poder que ejerce el patriarcado sobre las mujeres y LGBTI+ funciona de manera muy compleja. La mayoría de las acciones y dichos que suceden en nuestra vida cotidiana no los identificamos como violentos pero en verdad sí lo son, en tanto restringen libertades y autonomías de las personas. En ocasiones, se van encadenando y van allanando el camino hacia las manifestaciones de violencias más extremas.

Esto se grafica en el **Iceberg de la Violencia de Género**. Arriba, a la vista, el asesinato (femicidio/travesticidio/transfemicidio), la agresión física, la violación, el abuso sexual, los gritos, las amenazas el insulto... Abajo, invisible a los ojos de los demás: las humillaciones, el desprecio, el chantaje emocional, la culpa.

---

[2] Retomamos este concepto, trabajado en el capítulo 2: "Esta noción se refiere a un modelo de comportamiento masculino que busca imponerse por sobre las mujeres, otras formas de ejercer la masculinidad y otras identidades. Decimos que es "hegemónico", porque es el modelo dominante para entender y practicar la masculinidad. ¿En qué consiste este modelo? En cumplir con los estereotipos tradicionales asociados a la idea de "varón" y que, en general, se refieren a una imagen de un varón cis, heterosexual, blanco, y de clase media o alta. Las características de este modelo (como el ser fuerte, racional, proveedor, etc.) se asocian popularmente a la idea de "macho". Sin embargo, se trata de un "modelo", un "estereotipo" que sostiene un "deber ser" y que, como tal, es inalcanzable en su completitud y resulta opresivo.



Como vemos, a veces, las conductas violentas son muy visibles, como en el caso de las agresiones físicas, y otras veces éstas son más "invisibilizadas" y difíciles de identificar, y por lo tanto suelen pasar más desapercibidas. Para éstas últimas, suele utilizarse el término **"micromachismos"**, donde lo "micro" tiene que ver con la dificultad o imposibilidad de poder ser "leídas" como formas de violencia, y no con el nivel de daño que producen. Los micromachismos atentan contra la libertad de elección de las mujeres y personas LGBTI+ y buscan mantener la relación de subordinación. Algunos ejemplos pueden ser: cuando el varón participa de las tareas del hogar, que se diga que "ayuda", dando a entender que

son tareas que corresponderían a las mujeres; que en un restaurante, al pedir la cuenta, le sea entregada al varón; en una reunión saludar con un beso a las mujeres y dar la mano a los varones; que los varones utilicen más espacio para sentarse en el transporte público –piernas abiertas por ejemplo– y que a las mujeres se les enseñe a cruzar o juntar las piernas –y por ende a ocupar menos lugar–; asumir que Juana y Marcela son amigas y no pareja cuando llegan juntas; preguntarle a una persona trans si pensó o tiene pensado operarse, entre otros ¿Qué otros ejemplos de micromachismos se les ocurren?

Estos videos forman parte de la campaña #ArgentinaSinViolencias del MMGyD nos permiten reconocer y desnaturalizar algunas situaciones cotidianas donde opera la violencia de género. Hacer conscientes y visibles todas estas creencias y acciones permite emprender un proceso de reflexión para prevenir formas de violencias más profundas, y asimismo, impacta en dos dimensiones: para quienes sufren violencias, este proceso ayuda a visibilizarlas; y para quienes las ejercen, puede ser una oportunidad para reconocerlas y desandarlas:

1. **¿Te pasó? #ArgentinaSinViolencias**
2. **¿Situaciones de todos los días? #ArgentinaSinViolencias**
3. **Empecemos a pensarlo. #ArgentinaSinViolencias**
4. **¿Alguna vez dijiste o escuchaste una frase como esta? #ArgentinaSinViolencias**

Mitos del “amor romántico”

Las relaciones de pareja y los vínculos sexo afectivos estan atravesados por representaciones y estereotipos que, en ocasiones, generan violencias por motivos de género. En nuestro imaginario social, existen mitos que funcionan señalando cómo deberían ser los sentimientos, comportamientos y creencias cuando estamos frente a eso que llamamos “amor”. Están presentes en la mayoría de las producciones culturales: cuentos, canciones y películas, entre otros. Muchas películas infantiles tradicionales se han apoyado en estos mitos, tales como “La Cenicienta”, “Aladín”, o “La bella durmiente”.

Estos mitos que se entraman con la idea de “amor romántico” y con las expectativas relacionadas con éste, reproducen estereotipos y mandatos de género y sostienen asimetrías de género que se trasladan también al vínculo de pareja. Los mitos románticos funcionan como un conjunto de creencias socialmente compartidas sobre la supuesta verdadera “naturaleza del amor”. Revisar nuestros vínculos más cercanos desde una perspectiva de género y diversidad, nos permitirá promover formas de relacionarnos más sanas y libres de violencia de género. Analicemos algunos de estos mitos:

- La media naranja. Supone que existe una persona que está predestinada a ser nuestra pareja y que funciona como complemento, nuestra mitad perfecta. Insinúa que esa persona sería la única opción o elección posible. Si estamos en una relación que no está funcionando, esta falsa creencia nos llevaría a tolerar cosas que no son de nuestro agrado y que incluso nos pueden poner en riesgo, o a esforzarnos para hacer funcionar una relación que sería mejor terminar. Y sobre todo, nos lleva a pensarnos como personas incompletas en caso de no tener pareja. ¿Qué nos faltaría, o a qué no podríamos acceder si nos falta nuestra “media naranja”?

- Mito del emparejamiento. Se refiere a la idea de que es natural y universal que las personas formen parejas, y que éstas sean, además, heterosexuales. Invisibiliza que se puedan elegir como pareja personas del mismo u otros géneros y también limita la posibilidad de pensar otras configuraciones de familia, por ejemplo, dos padres o madres con sus hijas, hijes o hijos.

- Los celos son una muestra de amor. En este mito, los celos, lejos de ser vistos como una forma de manipulación y control, serían un requisito indispensable para que el amor sea verdadero. Si no hay celos o demostraciones de control en una relación, se suele entender que esto es indiferencia o falta de amor.

- Mito de la omnipotencia. Se representa con la idea de que el amor todo lo puede, todo lo cura y/o todo lo soluciona. En este mito, el amor verdadero superaría todos los obstáculos, tanto los externos como los internos a la relación. Este mito se vincula con la idea de "el poder mágico del amor" para reparar todas las relaciones, incluso cuando en éstas hay situaciones que ameritan finalizar el vínculo.

- Mito del libre albedrío. Se vincula con la creencia de que nuestros sentimientos amorosos son íntimos, y que no están influenciados o determinados por factores sociales y culturales ajenos a nuestra voluntad. En este caso, no se percibe que las formas de construir y expresar el amor se relacionancon con el proceso de socialización que atravesamos todas las personas, el cual impacta fuertemente en la construcción de estereotipos de género, mandatos y roles, que se trasladan también a nuestras ideas y expectativas sobre los vínculos sexo-afectivos.

- Mito de la perdurabilidad. Este mito supone que la pasión es eterna, y que por lo tanto debería sostenerse el mismo nivel de intensidad y pasión de los primeros meses, a lo largo de toda la vida. Cuando esto no sucede, se entiende que hay un fracaso en nuestra capacidad de mantener ese vínculo.

- Mito del amor como dolor o pelea. ¿Cuántas veces hemos escuchado la frase "los que se pelean se aman" o "si te hace sufrir es porque te ama"? Según este mito, el dolor, el sufrimiento, la violencia y el amor, serían compatibles.

Los mitos sustentan la idea tradicionalmente extendida de que en el amor no se ven los defectos, y que por lo tanto el amor es incondicional, irrenunciable, para siempre y no acepta cuestionamientos, ni dudas, ya que de otra forma no sería un amor "verdadero". Por esto, el "amor romántico" como lo llamamos, incluye celos, posesión, control, dolor.

Desde los movimientos feministas se ha cuestionado fuertemente el ideal y la práctica del amor romántico como fuente de felicidad y de realización personal. Y esto es porque sobre esta idea se reproducen dependencias materiales, afectivas, sociales y subjetivas. **Esta concepción del amor romántico suscita desigualdades de género al no reconocer que con su práctica se reproducen mandatos y violencias de la cultura patriarcal.**

Al considerar las reflexiones compartidas, podemos decir que es preciso prestar atención a la reproducción de desigualdades de género, también, a través de la idea del amor romántico. Asimismo, existen diversidad de amores, parejas y relaciones que construyen nuevos tipos de vínculos y que superan esta noción. Revisar estas ideas que muchas veces tenemos incorporadas, nos da la posibilidad de modificar la forma en que nos relacionamos para construir nuevos vínculos, en condiciones de igualdad y libres de violencia. Así como también, nos muestra la oportunidad de prestar atención a los significados que transmitimos y reproducimos en nuestros diferentes vínculos y ámbitos de participación.

La música y compositora Rosario Ortega escribió la canción "Viento y sombra" para hablar de vínculos sanos y libres. Este recurso es parte del ciclo #EstamosEnLínea144, organizado en el marco de la Campaña Nacional de Prevención contra las Violencias por Motivos de Género.

Visibilizar, reconocer y nombrar las violencias

Tipos y modalidades

La Ley N° 26.485 define la violencia por motivos de género como: "*toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad perso-*

nal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes". La violencia indirecta es toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón (artículo 4°).

La ley identifica tipos y modalidades de violencia de género:

El tipo de violencia por motivos de género se refiere a la forma o característica de esa violencia y del daño o perjuicio que produce. Si bien la violencia afecta a la persona en su totalidad, los "tipos" de violencias en base al género se refieren a la o las dimensiones de la vida de las personas que se verían más afectadas. Entre los tipos de violencia reconocidas en la ley, podemos encontrar la violencia física, la psicológica, la sexual, la económica y patrimonial, la simbólica y la política.

Violencia física
Cuando se lastima el cuerpo de las mujeres o personas LGBTI+, y/o se lo pone en riesgo (golpes, empujones, pellizcos, entre otros).

Violencia psicológica
Cuando se afectan las emociones y se lastima la autoestima (amenazas, humillación, aislamiento, control, entre otros).

Violencia sexual
Cuando se afecta la libertad de decidir sobre la vida sexual y reproductiva (mediante presión, acoso, abuso sexual, trata, entre otros).

Violencia económica y patrimonial
Cuando se perjudican losrecursos económicos, limitando la libertad (control de plata o documentos personales, al cobrar un menor salario, entre otros).

Violencia simbólica
Se desarrolla a través de mensajes y valores que colocan a las mujeres o personas LGBTI+, en una posición de inferioridad (publicidades sexistas, comentarios sexistas, entre otros).

Violencia política
Cuando se dificulta la participación política de las mujeres o personas LGBTI+ (por ejemplo, censurando su palabra o participación política).

Las modalidades de violencia por motivos de género refieren a los diferentes ámbitos en los cuales los tipos de violencia tienen lugar. Responde a la pregunta: *¿En qué ámbitos particulares ocurren esas violencias?*

Violencia doméstica
Es ejercida por un integrante del grupo familiar (generalmente la pareja).

Violencia laboral
Cuando ocurre en el espacio de trabajo (acoso, maltrato, cobrar un menor sueldo, entre otros).

Violencia institucional
Ejercida por agentes de organismos públicos que dificultan el acceso a políticas públicas (por ejemplo, al maltratar y excluir, al negar el acceso a la salud y educación, entre otros).

Violencia mediática
Cuando en los medios de comunicación masivos se difunden mensajes estereotipados que fomentan la discriminación (publicidades sexistas, contenido sexista en programas, entre otros).

Violencia obstétrica
Ejercida por personal de salud, afectando los derechos reproductivos de las mujeres o personas LGBTI+ (al no considerarlas en las decisiones, no informar sobre prácticas, maltratarlas, entre otros).

Violencia contra la libertad reproductiva
Cuando se afecta el derecho a decidir sobre los aspectos reproductivos (tener hijos/as/es o no, cuándo, cuántos, entre otros).

Violencia pública-política
Cuando se dificulta el ejercicio de los derechos políticos (acceder a un cargo político, silenciar su palabra, entre otros).

Violencia en el espacio público
Cuando se ejerce en un lugar público o de acceso público (plaza, calle, medios de transporte).

Violencia digital

Las nuevas tecnologías son un campo en el cual se replican, circulan y sostienen también, formas particulares de las violencias de género. Si bien no quedan comprendidas en los tipos y modalidades reconocidos en la Ley N° 26.485, las situaciones de acoso y violencia en el espacio virtual son cada vez más recurrentes. En los espacios virtuales y en las redes sociales, se suelen replicar imágenes sin consentimiento, es decir, se viralizan contenidos personales sin debida autorización, comprometiendo la intimidad e integridad de las personas; o bien se sostienen comunicaciones que trascienden el vínculo profesional o personal consensuado, entre otras formas posibles de violencia.

En términos generales, podemos reconocer tres modos de expresión de esta violencia digital:

- *Ciberacoso*: es la utilización de los medios de comunicación digitales para perseguir, hostigar, amenazar, extorsionar, humillar a una persona a través de internet, redes sociales, telefonía móvil, entre otras plataformas posibles. También es ciberacoso recibir mensajes de índole sexual sin consentimiento, la difusión de material íntimo sin autorización (obtenido por *hackeo* de datos, o en el marco de una relación donde fue consensuado el intercambio, pero no así la difusión del mismo), los insultos y los mensajes humillantes tanto públicos como privados.

- *Grooming*: refiere al acoso sexual a través de medios informáticos a infancias y/o adolescentes. El *grooming* es un delito de instancia penal (artículo 131 del Código Penal).

- *Ciberbullying*: es acoso por medios informáticos a infancias y/o adolescentes por parte de pares, por diversos motivos (culturales, clase social, origen migrante, religión, género, entre otros).

En el video ¿Cuáles son las violencias por motivos de género? se presentan los tipos y modalidades de violencia por motivos de género que contempla la Ley N° 26.485:

Estos ejemplos, nos ayudan a identificar los distintos tipos y modalidades de violencias por motivos de género que hemos ido revisando.

Violencia en el espacio público

"*¡No lo puedo creer! Salimos una vez por semana a hacer las compras por el barrio, nos cruzamos máximo con tres personas, ¡y sigue habiendo chabones que se dedican a decirnos cosas cuando nos ven! Si la ropa que tengo, si se me ve la panza, si las piernas. Ni en cuarentena podemos estar en paz en la calle*".

Violencia psicológica

"*Flor está muy asustada. Ayer me contó que tuvo que bloquear a Seba de todos lados porque le manda mensajes por todas las redes, mails, inclusive en estos días llegó a ir al edificio a tocarle el timbre. No sabe qué hacer*".

Violencia laboral

"*Trabajo en la cocina de un restaurante del centro que hace comida para enviar por delivery. Por supuesto que esta situación tiene a todo el mundo nervioso pero al encargado lo noto distinto conmigo y con el resto de las chicas. Está más violento, nos dice cosas con bronca, nos hace ir más horas, hace chistes sobre nosotras con el cocinero y el resto de los varones que están ahí. La verdad que nos tiene a todas bastante mal*".

Violencia obstétrica

"*Siempre supe que lo de la cesárea programada era una error. Mi obstetra no me dio un chance de explicarle por qué quería parto natural, puso la fecha así como así. Nunca consideró que yo tenía algo para decir. Me trató como una cosa*".

Violencia contra la libertad reproductiva

"*Hoy fui a la salita de mi barrio, porque quería consultar por una interrupción del embarazo. La ginecóloga me hizo una ecografía y me felicitó. Me sentí mal, yo le dije desde el principio cuál era mi decisión, entonces, ¿por qué me felicita? Cuando volví sobre el tema, me dijo que ahí no se atendían esas situaciones y que me ocupe de averiguar por otro lado. Mi tía me dijo que eso no puede ser, que hay una nueva ley y que me tienen que orientar ahí mismo o, en todo caso, decirme dónde ir. Mañana voy a ir con ella al Hospital central*".

La Ley N° 27.610 de interrupción voluntaria y legal del embarazo garantiza el derecho a decidir de las personas gestantes tienen sobre su cuerpo y su salud, una demanda que tiene una larga historia de lucha en el movimiento de mujeres en la Argentina. A partir de su sanción, las instituciones de salud de todo el país deben acompañar estas decisiones y, de haber un profesional que exprese su "objeción de conciencia", se debe procurar que intervenga otro efector o derivar inmediatamente a otro centro de salud.

Existe un Protocolo de atención[3] para lxs profesionales de la salud sobre el cual deben orientar sus prácticas. No cumplir con este derecho, también es violencia de género.

Para más información sobre esta ley y este derecho, te invitamos a conocer la "Guía para el acceso a la interrupción voluntaria y legal del embarazo" acá:

También podés consultar acá:

[3] Disponible en: https://bancos.salud.gob.ar/recurso/protocolo-para-la-atencion-integral-de-las-personas-con-derecho-la-interrupcion-voluntaria

Para conocer los avances de la implementación de esta ley:

La violencia por motivos de género, cualquiera sea el tipo o modalidad en el que se ejerza, sea más o menos explícita, es el mecanismo que tiene el sistema patriarcal para garantizar el sometimiento de mujeres y LGBTI+. Por esto, es importante visibilizar, reconocer y nombrar las violencias, para aportar a un proceso social que las desarme y participar de la construcción de relaciones igualitarias y vínculos saludables.

De los mitos sobre la violencia por motivos de género hacia la construcción de una mirada con perspectiva de género y diversidad

Los mitos son creencias populares estereotipadas, sostenidas de forma amplia y persistente en nuestra sociedad. La vigencia y propagación de estos mitos o falsas creencias, se basa en el desconocimiento popular de datos empíricos y una falta de mirada con perspectiva de género y diversidad, por lo que su repetición en el imaginario social contribuye a la reproducción de las desigualdades y violencias de género.

Para desmontar estas ideas es preciso contar con información. Estos son algunos de los mitos que más se repiten sobre las violencias de género:

Mito 1: "*¿Por qué se quedan? Si las mujeres o LGBTI+ no se van, es porque les gusta que les peguen*".

Desde una mirada con perspectiva de género y diversidad: la dependencia económica, la falta de relaciones afectivas o redes donde apoyarse, y el estado emocional en el que se encuentran las personas en situación de violencia de género son, muchas veces, los motivos por los cuales es muy complejo desarticular los contextos de violencias. La violencia psicológica comprende la manipulación, el aislamiento, la culpabilización, la vigilancia constante, la exigencia de obediencia/sumisión,

inclusive la indiferencia o el abandono, esto suele afectar la salud psicológica y la **autodeterminación**. Referimos esto aquí porque muchas veces a este mito de “se quedan por que les gusta que les peguen”, se asocia “no se van porque les mantienen” o porque “sus amistades o familia no les quieren”, como si la dependencia económica y afectiva, fuera “culpa” de la persona en situación de violencia de género.

Mito 2: “*Muchas denuncias son falsas. Las mujeres y LGBTI+ utilizan las denuncias como venganza hacia sus exparejas o para tener una ventaja en los procesos de separación y divorcio*”.

Desde una mirada con perspectiva de género y diversidad: este es uno de los mitos más extendidos que se desmiente estadísticamente –ya que las denuncias falsas son muy inusuales[4]–, además desconoce los inmensos costos que implica el acto de denunciar: los problemas familiares, laborales, el miedo, los señalamientos, los ataques, las decisiones adversas y la revictimización institucional.

Mito 3: “*Esto no me sucederá a mí, le pasa a otras. Las personas en situación de violencia de género tienen características concretas: son personas pasivas, sumisas, con baja autoestima, sin trabajo remunerado, en situación de pobreza*”.

Desde una mirada con perspectiva de género y diversidad: cualquier mujer o LGBTI+ puede sufrir una agresión por motivos de género. No hay un perfil para ser sujeto de maltrato o de agresión sexual. Esta idea, estigmatiza a quienes han sufrido violencia de género y le quita credibilidad a quienes no cumplen con el estereotipo.

---

[4] De 114.693 casos atendidos –desde el 15 de septiembre de 2008 y hasta el 31 de mayo del 2020– se ha constatado y condenado sólo en una ocasión a una persona por haber hecho una falsa denuncia en La Oficina de Violencia Doméstica. Disponible en: https://www.infobae.com/sociedad/2020/07/03/cuando-hay-violencia-notequedesencasa/

Mito 4: "*Que lo haga por sus hijas, hijos, hijes. Es mejor que se aguanten por ellos*".

Desde una mirada con perspectiva de género y diversidad: una vida libre de violencias de género es un derecho humano, que debe garantizarse tanto a quien se encuentre en una situación de violencia por motivos de género, como a las infancias que puedan estar siendo afectadas. La violencia nunca es algo que se deba "aguantar". Es importante acompañar sin juzgar, a que las madres o quienes asumen un maternaje, puedan fortalecer vínculos de respeto y cuidado con sus hijas, hijes, hijos en un contexto seguro para todas las personas.

Mito 5: "*Por suerte los tiempos cambiaron. La violencia de género es cosa de la generación pasada*".

Desde una mirada con perspectiva de género y diversidad: si bien es cierto que algunas cosas están cambiando, los datos de femicidios, transfemicidio y crímenes por prejuicio dan cuenta de que seguimos viviendo en una sociedad profundamente desigual, y que muchos de los varones que ejercen violencia en sus distintos tipos y modalidades, son personas jóvenes.

Mito 6: "*Los varones que maltratan son monstruos*".

Desde una mirada con perspectiva de género y diversidad: estas personas no son monstruos que actúan de manera aislada, sino que, por el contrario, muchas veces se pueden desempeñar muy bien en su trabajo y ser respetados en su círculo social. Llamarlos "monstruos" es deshumanizarlos y aislarlos de una sociedad que también es responsable en el proceso de socialización, sobre todo de aquellos códigos y valores vinculados a la masculinidad hegemónica.

Mito 7: "*Las personas trans o travestis padecen una enfermedad mental*".

Desde una mirada con perspectiva de género y diversidad: esta idea fue apoyada por mucho tiempo por la ciencia hegemónica. Las ciencias se han presentado como núcleos de saber objetivo e incuestionable, ocultando su sesgo heteronormativo y biologicista que tiene consecuencias concretas sobre las vidas de LGBTI+. El acceso a los estudios universitarios, como derecho conquistado por parte de mujeres y LGBTI+, fue significativo a la hora de construir información científica con menos sesgos discriminatorios. A nivel internacional, recién en el año 2018 la OMS removió de la lista de patologías mentales a la transexualidad.

Mito 8: "*Se lo buscó. La forma de vestir o actuar de las mujeres/LGBTI+ influye en el acoso*".

Desde una mirada con perspectiva de género y diversidad: nada justifica el acoso. Estos comentarios deslizan la responsabilidad hacia la persona que transita la violencia, en vez de poner el foco sobre quien la ejerce.

Mito 9: "*Las personas LGBTI+ son 'promiscuas'*".

Desde una mirada con perspectiva de género y diversidad: la asignación de valores que se suponen como universales sobre las experiencias por fuera de la heterosexualidad, desde la mirada heteronormativa, resulta estigmatizante y refuerza la idea de "desvío" o "atentado a la moral", como argumento que encubre el prejuicio y la discriminación. Estas representaciones suelen ponerse en juego a través de chistes, comentarios y actitudes, que resultan en formas de violencia simbólica sobre LGBTI+.

Mito 10: "*El feminismo y el machismo son lo mismo pero al revés*".

Desde una mirada con perspectiva de género y diversidad: el machismo es un discurso que busca promover la superioridad de los varones por sobre mujeres y LGBTI+. Los feminismos, por el contrario, luchan contra esta desigualdad, y contra las violencias sostenidas y reproducidas por el sistema patriarcal, sin pretender la superioridad de un género por sobre otros.

Mito 11: "*La violencia de género no está presente en relaciones entre personas de un mismo género*".

Desde una mirada con perspectiva de género y diversidad: llamamos "violencia intragénero" a aquella que se produce en el seno de las relaciones afectivas y sexuales entre personas del mismo género, constituyendo –al igual que la violencia dirigida hacia mujeres y LGBTI+ desde la masculinidad hegemónica– un ejercicio de poder. Es decir, existe violencia ntragénero, cuando en estas relaciones se reproduce la misma lógica patriarcal. Este tipo de violencia suele ser invisibilizada por diversos motivos. Uno de ellos tiene que ver con la discriminación social de las relaciones lésbicas u homosexuales, lo cual hace que se subestime o no se de importancia a las manifestaciones o denuncias expresas de violencia, dificultando de este modo, la adopción de medidas necesarias para su prevención y erradicación.

Femicidios, travesticidios, transfemicidios

Las manifestaciones socialmente más reconocidas y visibles de las violencias por motivos de género son los femicidios, travesticidios y transfemicidios.

Llamamos femicidios a "*la muerte violenta de mujeres por razones de género, ya sea tenga lugar dentro de la familia, unidad doméstica o en cualquier relación interpersonal, en la comunidad, por parte de cualquier persona, o que sea perpetrada o tolerada por el Estado y sus agentes, por acción u omisión*" (MESECVI, 2008). Durante años, estos crímenes fueron presentados en los medios de comunicación como "crímenes pasionales", expresión que justificaba el derecho patriarcal a disponer sobre el cuerpo y la vida de las mujeres y LGBTI+. La lucha desde los movimientos sociales y feministas por evidenciar esa violencia simbólica, es lo que permitió nombrar adecuadamente estos crímenes y visibilizarlos como formas extremas de violencia por motivos de género.

Es importante comprender que no toda muerte violenta de una mujer es un femicidio. El asesinato de una mujer en ocasión de robo, no constituye un femicidio. Debe existir una motivación de género para calificar este tipo de muertes violentas como femicidios.

El caso de Ivana Rosales

La posibilidad de nombrar a los femicidios cómo tal permite exigir justicia y reparación ante la manifestación extrema del patriarcado y el machismo con el que opera. En estos casos, no sólo se manifiesta la violencia física, psicológica y simbólica sino que también, en ocasiones, se puede dilucidar también la violencia institucional. Esto sucede cuando

se producen actos directos de revictimización por parte de los agentes estatales y también, de manera indirecta, cuando el Estado no interviene con las medidas adecuadas para resolverlo. En esas situaciones, las personas pueden poner en marcha mecanismos de protección internacionales.

En 2017, Ivana Rosales muere debido a secuelas directas de los intentos de femicidio por parte de su expareja, Mario Edgardo Garoglio. Ivana sostuvo varias instancias de denuncia hasta llevar su caso y el de abuso sexual a sus hijas, ambos perpetuados por el mismo agresor, al Poder Judicial de la provincia Neuquén. En el juicio, el fiscal y los jueces repitieron actos de revictimización, discriminación, y tomaron decisiones basadas en estereotipos y roles de género, reproduciendo la violencia machista y patriarcal.

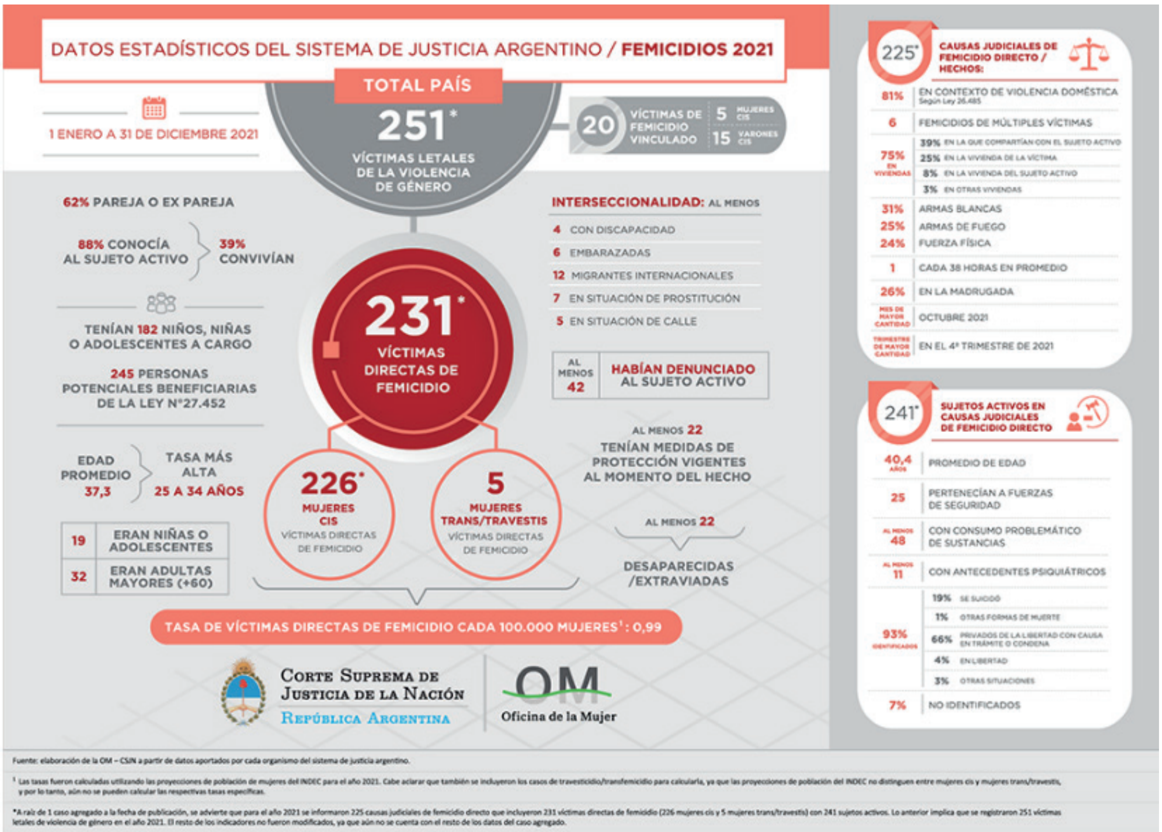
Este caso es paradigmático debido a las consecuencias de la violencia institucional perpetradas por el Estado (la muerte de Ivana y el suicidio de su hija Mayka) por lo que Argentina tuvo que pedir perdón a Ivana y sus hijas ante la CIDH en el 2021 en un *Acto de Reparación del Estado y Responsabilidad Internacional*[5].

[5] Para más información, consultar: https://www.argentina.gob.ar/noticias/el-estado-argentino-reconocio-su-responsabilidad-en-un-caso-de-violencia-de-genero-y-ante

¿Qué es un travesticidio o un transfemicidio?

Los travesticidios y transfemicidios es la forma en que se nombra a los crímenes hacia la población travesti trans. Fueron denominados de esa forma recién en el año 2018, en la histórica sentencia por el homicidio de la activista por los derechos humanos y de la comunidad trans, Diana Sacayán.

Según la sentencia los travesticidios y transfemicidios son "*la máxima expresión de una violencia social extrema que se expresa en instancias anteriores a través de la exclusión absoluta en el acceso de derechos fundamentales (educación, salud, vivienda, trabajo, igualdad) para las personas travestis y trans. Generalmente son cometidos con enorme violencia y crueldad, utilizando más de un instrumento y/o modalidad comisiva y frecuentemente con violencia sexual. Pueden ser cometidos por un cliente si la víctima se encuentra en ejercicio de la prostitución, una persona desconocida o alguien con quien tiene un vínculo sexoafectivo, ocasional o estable*" (UFEM, 2019).



Las situaciones de violencia de género y sus expresiones más extremas no son hechos aislados, ni se reducen a las relaciones interpersonales, íntimas, sino que tienen una raíz social e histórica. Detrás de la violencia por motivos de género se evidencia la reproducción y sostenimiento de las relaciones de poder y de la dominación patriarcal.

Otra categoría de análisis de la violencia que recae sobre travestis y trans, es la denominada ***travesticidio social***, es decir, las muertes como consecuencia de la falta de acceso a derechos básicos, como salud, trabajo y educación: la expulsión del hogar a edades tempranas, las pocas variables de inserción laboral, y/o la falta de acceso a salud integral conllevan, entre otras cosas, a una corta expectativa de vida que transitan en su mayoría mujeres trans y travestis.

Es muy importante tener presente que junto al género, entran en juego otras formas de exclusión que influyen de forma simultánea en cómo se experimenta la desigualdad de género, tanto individual como colectivamente.

Por ejemplo, una adolescente indígena, quechua hablante, que reside en una comunidad rural, recorre varios kilómetros para asistir a una posta sanitaria donde la información para acceder a sus derechos sexuales y reproductivos no está en su lengua. En este caso seguramente la jóven experimente de forma cruda tanto segregación racial, como sexismo. Del mismo modo, una persona trans, puede encontrarse en una situación de violencia en sus relaciones interpersonales, pero difícilmente recurra a las fuerzas de seguridad para su protección debido a la particular violencia institucional que históricamente dicha institución ejerce sobre las personas trans. Por eso, decimos que las violencias son multicausales y que para pensar formas integrales de erradicarlas, es fundamental saber cómo se originan y sobre qué estructuras se sostienen.

Hacia un cambio de paradigma para abordar las violencias de género

El abordaje que se ha utilizado hasta hace un tiempo para trabajar situaciones de violencia, se ha enfocado en que las personas que las atraviesan, realicen denuncias, y que los casos se judicialicen. De esta manera, no se abordaban sus particularidades, ni se contemplaban las causas estructurales que sostienen los casos de violencia por motivos de género. Tampoco se contemplaba una mirada interseccional de estas situaciones.

En este sentido, el Estado nacional, a través del MMGyD, se propone reflexionar sobre los viejos paradigmas, y construir un nuevo abordaje integral de las violencias.

¿En qué consiste el paradigma del abordaje integral de las violencias de género?

Las políticas públicas para el abordaje de las violencias de género se basaban principalmente en el modelo de “ruta crítica”. Este viejo paradigma, aún existente, impulsa un abordaje individualista de las situaciones de violencias de género en la que el Estado no responde de manera integral a una problemática que no es individual ni privada, sino que tiene un carácter social y estructural. El aumento constante de las denuncias de violencia por motivos de género, el crecimiento de las tasas de femicidios, travesticidios y transfemicidios, y la cantidad de causas y medidas judiciales incumplidas, son representaciones de la ineficacia de este modelo.
El modelo de abordaje integral de las violencias implica un proceso de

cambio cargado de tensiones, ya que supone una transformación profunda de prácticas, sentidos y discursos que están enmarcados en la "ruta crítica".

El abordaje integral asume que el Estado es responsable de generar políticas públicas con el objetivo de reducir y poner fin a las situaciones de violencia de género que atraviesan mujeres y LGBTI+, así como de proveer recursos que allanen el camino permitiendo un cambio social para eliminar las causas y mecanismos que permiten y perpetúan esas violencias. Asimismo, se propone brindar asistencia, atención y acompañamiento a las personas que atraviesan situaciones de violencia por motivos de género reconociendo la necesidad de aportar recursos (materiales y simbólicos) para que puedan desarrollar un proyecto de vida independiente a través de estrategias conjuntas entre los diferentes actores sociales implicados.

Por ejemplo, ante una situación de violencia de género no sólo se va a pensar en una estrategia que requiera mediación policial como único o principal componente, sino que se reconoce la necesidad de articular con distintos ámbitos de intervención: jurídico, económico, de salud, de educación, entre otros.

Para lograr un acompañamiento integral de las situaciones de violencia de género, es necesario que el Estado, a través de sus agentes, garantice gratuidad, celeridad, equidad, transparencia y un abordaje interdisciplinario mediante un trato digno y humanizado.

La construcción del abordaje integral requiere pensar en el contexto social particular en el cual se da la situación de violencia de género, para que las estrategias sean efectivas y no repitan recetas del viejo paradigma.

"Circuito de abordaje integral" o paradigma actual

→ Estado como agente activo.

→ Se elaboran estrategias de asistencia y acompañamiento según la situación y contexto.

→ Se generan articulaciones con otros organismos.

→ Se entiende a la persona en situación de violencia como un sujeto activo de derecho con trayectoria de vida y redes de pertenencia.

→ Se centra en el consentimiento expreso.

Planes Nacionales de Acción contra las Violencias de Género

Como ejemplo de la puesta en marcha de políticas públicas integrales contra las violencias por motivos de género, el MMGyD presentó en 2020 el Plan Nacional de Acción contra las violencias por motivos de género 2020/2022, y en 2022 se lanzó su continuación en el Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2022-2024. Estos planes fueron alcanzados luego de un proceso federal y participativo, incluyen cientos de compromisos de otros organismos y ministerios, y reúnen la visión estratégica y las políticas públicas diseñadas para poner fin a las violencias de género. Podés consultar los planes acá:

Reconocer las violencias de género

Puede suceder que estemos cerca de alguien que transita una situación de violencia de género o, incluso, lo podemos estar experimentando de forma personal. La Ley Micaela es un compromiso de acción ante las injusticias basadas en el género, por lo que los procesos de formación que surgen a partir de ella constituyen un gran aporte para reflexionar y visibilizar estas violencias.

Reconocer y detectar señales tempranas de violencias de género, es una herramienta fundamental para contribuir al proceso de desnaturalizar, problematizar y erradicar las desigualdades estructurales entre los géneros. La Guía de herramientas para la detección de señales tempranas de las violencias por motivos de género brinda información precisa y herramientas para la detección de estas situaciones.

La podés consultar acá:

Línea 144

Brinda atención, contención y asesoramiento a mujeres y LGBTI+ en situación de violencia de género las 24 horas, los 7 días de la semana, los 365 días del año en todo el país.

Esta compuesto por equipo es interdisciplinario integrado por profesionales de las áreas del derecho, la psicología, el trabajo social y otras áreas afines, con capacitación y/o especialización en perspectiva de género.

En la atención se contemplan todos los tipos y modalidades de violencia de género reconocidos en la Ley N° 26.485: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica, política, doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática, pública política y en el espacio público.

La comunicación puede ser por teléfono, WhatsApp, correo electrónico o a través de la APP 144. A partir de un llamado o contacto por cualquier vía, la persona que se comunique recibe contención, asesoramiento e información para elaborar una estrategia de acuerdo a la situación. Además, recibe información sobre espacios institucionales, organizaciones y otros ámbitos que pueden intervenir en estos casos.

Podés comunicarte de manera gratuita las 24 hs, los 365 días:

→ **Llamando al 144,**

→ **Por WhatsApp al 1127716463,**

→ **Por correo electrónico a linea144@mingeneros.gob.ar**

→ **Descargando la APP 144 Para más información, consultá acá:**

No es un espacio de denuncia ni de emergencia.
Es importante que, en caso de riesgo, la persona se comunique al 911.

La linea 144 es un recurso disponible para situaciones de violencia en el ámbito laboral

Las situaciones de discriminación y violencias de género en el ámbito laboral tienen la particularidad de que quienes la padecen dependen del vínculo laboral y puede implicar consecuencias económicas y de desarrollo profesional a la hora de llevar adelante denuncias concretas.

Frente a esta realidad, se refuerza la responsabilidad de quienes ocupan posiciones jerárquicas de garantizar entornos libres de violencia de género mediante acciones de prevención, intervención y sanción de dichas conductas. Es necesario realizar acciones de sensibilización, formación especializada de las áreas de recursos humanos y el fortalecimiento de los mecanismos institucionales para la recepción de quejas y denuncias.

Desterrar el patriarcado también implica la transformación de las culturas institucionales que contribuyen a sostenerlo, mediante la identificación e intervención temprana ante la vulneración de derechos, con protocolos eficaces y con presupuestos especiales destinados.

Muchas veces presenciamos situaciones de discriminación y violencia en el ámbito laboral, familiar o incluso en el espacio público. Manifestar nuestro desacuerdo en cada circunstancia es también una forma de romper con ese continuum de violencias y con los mecanismos con que funciona el patriarcado.

El Convenio 190 adoptado por la OIT, que Argentina ratificó en diciembre de 2020, reconoce el derecho de todas las personas a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, incluida la violencia y el acoso por motivos de género. Como características principales cabe destacar las siguientes:

→ Ampara a las personas que trabajan tanto en los sectores públicos como privados, independientemente de su situación contractual.

→ Identifica los diversos lugares en donde puede ocurrir la violencia, desde una perspectiva amplia. Estas situaciones pueden tener lugar "durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo"

→ Determina que la violencia y el acoso por motivos de género en el ámbito laboral pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos.

En este capítulo abordamos los distintos tipos y modalidades de violencia por motivos de género. Buscamos dar cuenta de que estas situaciones demuestran, siempre, una desigualdad de poder estructural, producto de las costumbres culturales que se reproducen en el marco de nuestras sociedades patriarcales. Al reconocer estas cuestiones a través de los micromachismos, las ideas del amor romántico y los diferentes mitos, y comprender la multicausalidad de las formas extremas de violencia como son los femicidios, travesticidios y transfemicidios; podremos entender que es necesario y urgente revisar nuestros roles en cada uno de los ámbitos en los que participamos.

Capítulo 4: Transversalización de la Perspectiva de Género y Diversidad

Llegamos al final de este recorrido donde buscamos reflexionar colectivamente acerca de las prácticas y discursos naturalizados en torno a las violencias por motivos de género, para identificarlas, prevenirlas y también para promover la adecuada intervención en los ámbitos laborales del sector público.

A esta altura, ya sabemos que las violencias por motivos de género no son un problema de "otras personas" sino que, en realidad, están presentes en nuestra vida cotidiana y son producto de una desigualdad estructural que atraviesa a nuestra sociedad.

Hemos visto que los estereotipos y mandatos de género condicionan actitudes, modos de ser y proyectos de vida transversalmente. Y que muchas veces, los reproducimos sin saber que desencadenan situaciones de discriminación y violencias contra mujeres y LGBTI+.

En este sentido, es importante saber que todas las personas tenemos la posibilidad de (re)pensar prácticas y conductas –que muchas veces naturalizamos o minimizamos y que reproducen o legitiman las violencias por motivos de género– para construir, a partir de una mirada con perspectiva de derechos humanos, género y diversidad, maneras más justas e igualitarias de relacionarnos.

Ahora bien, para lograr una transformación estructural, necesitamos un cambio cultural profundo, y en ello, el Estado tiene un rol central para garantizar el derecho a una vida libre de violencias de género.

Por esto, en este capítulo, vamos a indagar acerca de qué implica transversalizar la perspectiva de género y diversidad en los organismos del Estado y en las políticas públicas que diseñan e implementan, así como también qué responsabilidades tenemos en esta tarea.

Buscaremos dar cuenta de que, además de la necesidad de promover la

prevención y la adecuada intervención ante situaciones de violencia de género en nuestros ámbitos de trabajo, es fundamental generar culturas laborales más justas, igualitarias y libres de violencia de género, así como también, incorporar la perspectiva de género y de la diversidad en el diseño e implementación de las políticas públicas.

Por esto, lxs instamos a leer lo que sigue **como una invitación, como una oportunidad y también como una responsabilidad**. La primera, refiere a visibilizar que las herramientas que ofrece este curso nos invitan a recorrer un camino de reflexiones que nos enriquecen como personas y como sociedad. La segunda, evidencia la oportunidad que tenemos para aportar al cambio cultural, en tanto cada quien es un actor fundamental desde el ámbito laboral en el que participa y el rol que desarrolla. Y por último, la responsabilidad que tenemos como agentes del Estado en la protección y promoción de los derechos en pos de su cumplimiento, para poder dejar atrás las discriminaciones y violencias que nos atraviesan.

Un poco de historia para pensarnos

La transversalización de la perspectiva de género, como enfoque transformador en las políticas públicas y como estrategia al interior de las instituciones para integrar las cuestiones de género en los programas sociales, quedó establecida como estrategia global para promover la igualdad entre los géneros en la Plataforma de Acción adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995. La Plataforma resaltó la necesidad de garantizar que la igualdad entre los géneros sea un objetivo primario en todas las áreas del desarrollo social.

En 1997, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género en los siguientes términos:

"Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros" (ONU, s/f).

La lucha del movimiento LGBTI+ logró que se incorporara la perspectiva de la diversidad, remarcando la necesidad de diseñar políticas integrales para el abordaje de las violencias de género, no sólo contra las mujeres, sino también contra LGBTI+.

Argentina, como Estado Parte de la ONU, adhiere a incorporar esta transversalización a través de leyes y políticas públicas. Ejemplo de esto son las leyes que vimos en el capítulo 1,e incluso la implementación de este curso para la APN.

En el marco de la Ley N° 26.485 de Protección Integral Para Prevenir, Sancionar, Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, como parte de sus Principios Rectores (artículo 7) se destaca, por un lado, la integralidad en el abordaje de las violencias de género, y por el otro, la transversalización de la perspectiva de género:

Inciso c) La asistencia en forma integral y oportuna de las mujeres que padecen cualquier tipo de violencia, asegurándose el acceso gratuito, rápido, transparente y eficaz en servicios creados a tal fin, así como promover la sanción y reeducación de quienes ejercen violencia.

Es decir que, abordar las violencias basadas en el género implica la intervención desde todos los niveles: educativo, sanitario, jurídico, económico y social.

Inciso d) La adopción del principio de transversalidad estará presente en todas las medidas, así como en la ejecución de las disposiciones normativas, articulando interinstitucionalmente y coordinando recursos presupuestarios.

Es decir, los organismos del Estado deben incorporar la perspectiva de género en los planes, proyectos, presupuestos, como así también en la legislación vigente.

Por último, la ley ofrece una serie de lineamientos básicos para las políticas públicas. En su artículo 10 señala que: "el Estado nacional deberá promover y fortalecer interinstitucionalmente a las distintas jurisdicciones para la creación e implementación de servicios integrales de asistencia a las mujeres que padecen violencia y a las personas que la ejercen".

Es decir, propone la articulación y coordinación interministerial, la promoción por parte del Estado nacional de la articulación con los ministerios, las jurisdicciones provinciales y locales, así como con la sociedad civil.

En este marco, el Estado argentino reconoció la urgencia de formar a sus agentes estatales en la temática de género y violencia por motivos de género a través de la Ley N° 27.499, Ley Micaela. Desde el año 2019, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación es el responsable de certificar los contenidos de las capacitaciones a integrantes de la Administración Pública Nacional. Hoy, todas las provincias adhieren a la Ley Micaela que, mediante distintos dispositivos, contribuye a transversalizar la perspectiva de género y diversidad en el Estado.

Responsabilidad, corresponsabilidad y reparación del Estado ante las situaciones de violencia por motivos de género

Un punto de acuerdo que surge de las comisiones y conferencias internacionales, ratificadas por el Estado argentino, afirma que la protección de los derechos humanos y el compromiso con la vida libre de violencias de mujeres y LGBTI+ debe poner un foco crítico sobre el arraigo a la cultura patriarcal. El desafío se presenta en generar y adoptar una real conciencia de género, que busque interpelar y transformar los patrones culturales sobre los cuales se sostienen la exclusión social, marginación, violencias y desigualdad en el acceso a derechos humanos básicos por parte de estas poblaciones.

La voluntad política de ratificar los acuerdos y tratados internacionales se traduce en leyes internas que redoblan el compromiso y la responsabilidad estatal ante las situaciones de violencia por motivos de género. Según el derecho internacional, existe responsabilidad del Estado allí

donde se registra vulneración de los derechos humanos. Los Estados parte tienen la obligación de proceder con la diligencia debida, adoptar medidas que sean eficaces para impedir estas vulneraciones, investigar allí cuando sucedan y procesar a quienes les perpetran. También, con relación a las personas afectadas por las violencias, la debida diligencia insta a buscar formas adecuadas de indemnización, rehabilitación y resarcimiento. No es una obligación exclusiva del Poder Judicial, sino de todos los poderes del Estado, que deben dar cuenta, de los derechos de las personas desde la perspectiva de género y diversidad.

A continuación, compartimos dos casos que ejemplifican la mirada estatal desde la perspectiva de transversalidad. Ambos casos reflejan la importancia de transversalizar la perspectiva de género y diversidad en todo el Estado. No solo en el marco de acuerdos y convenios legales, sino que otorga la posibilidad de construir antecedentes simbólicos que orientan el actuar estatal.

Caso Olga del Rosario Díaz

Olga del Rosario Díaz fue víctima de tentativa de femicidio en 2017 por parte de su expareja. Si bien había realizado una denuncia previa, al momento del ataque no contaba con medidas de protección. El incumplimiento de las-- normativas y tratados nacionales e internacionales fue denunciado ante la CEDAW, resultando en el reconocimiento de la responsabilidad por parte del Estado en 2021. Entre las medidas expresadas a modo de compromiso para la no repetición de la violencia por motivos de género, se enunció y aprobó la evaluación de los conocimientos de género de aspirantes a la magistratura y la creación de un registro de denuncias presentadas contra jueces/as por violencia de género en el ámbito del Consejo de la Magistratura. Entre otros puntos, se manifestó la necesidad de crear un protocolo de articulación institucional para la coordinación de acciones, así como la ampliación del patrocinio gratuito y especializado ante las situaciones de violencia por motivos de género.

Para más información, consultá acá:

Caso Rosales

En el capítulo anterior conocimos la historia que llevó al Estado a pedir perdón en Acto de Reparación del Estado y Responsabilidad Internacional. Para el caso de Ivana Rosales, esto implicó la firma de acuerdos y compromisos para la garantía de no repetición de las violencias por motivos de género. Algunos de ellos fueron:

→ El compromiso de realizar acciones concretas dirigidas a fortalecer el acceso a la justicia.

→ Capacitaciones y sensibilizaciones sobre la temática.

→ Efectiva implementación del Estado Nacional del Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2020-2022.

→ Políticas de gestión de la información que permitan contar con datos fiables.

→ Medidas para asegurar la efectiva implementación de programas de atención y acompañamiento integral a personas en situación de violencia por motivos de género.

Herramientas y estrategias para la transversalización

Transversalizar la perspectiva de género y diversidad, implica visibilizar y analizar las desigualdades entre los géneros, las relaciones de poder, e intervenir para modificarlas. Es decir, implica incluir la perspectiva de género y diversidad en todas sus acciones y avanzar en la construcción de políticas públicas capaces de transformar las estructuras desiguales existentes. En este sentido, la igualdad de género debe ser uno de los principios que guíe el diseño, la ejecución y la evaluación de todos sus planes, programas y proyectos.

Nuestra principal herramienta de transformación son las políticas públicas de las cuales participamos como trabajadoras y trabajadores, todos los días. Las estrategias son las diferentes formas y modos que podemos implementar estas políticas para llevar a cabo esa transformación.

Frente a la pregunta ¿Cómo podemos comenzar a implementar este enfoque en nuestros organismos? Lo primero a tener en cuenta es que no hay una única receta para hacerlo. No obstante, y en segundo lugar, el análisis y los registros de prácticas significativas en las que ha habido avances en este sentido nos permiten identificar posibles recorridos y estrategias.

Una estrategia general, es llevar el análisis de género y diversidad a todas las etapas de un proyecto, programa o formulación de una normativa, desde la identificación del problema, el diseño, la ejecución, el seguimiento y la evaluación. Aunque , en algunas ocasiones, la estrategia podrá identificar por dónde es conveniente iniciar este proceso, para luego visualizar qué aspectos o dimensiones se presentan factibles de ser modificados (ya sea por su urgencia o por sus condiciones de posibi-

lidad). Esto no quiere decir que haya que dejar de lado dimensiones o postergar acciones, sino más bien mirar de modo estratégico nuestros ámbitos de trabajo para lograr identificar de qué forma podemos aportar a este proceso desde el lugar que ocupa cada persona.

Dimensiones de la transversalización



Para contribuir a la identificación de **las diferentes formas, maneras y etapas para organizar el proceso de institucionalización de la perspectiva de género y diversidad**, se propone una estrategia metodológica desde una perspectiva transversal e integral

Las dimensiones que se presentan a continuación se desarrollan de un modo esquemático pero en la realidad suelen presentarse de manera interrelacionada y con sus propias particularidades.

→ La reflexión personal y colectiva

→ La revisión, diseño e implementación de la perspectiva de género en las políticas públicas de cada sector

→ La organización de la cultura laboral

→ El abordaje de lo que irrumpe

→ La relación del organismo con otros actores

Revisaremos a continuación, cada una de estas dimensiones:

1 - La reflexión personal y colectiva

Esta es una dimensión central para implementar la transversalización en tanto apela a reflexionar sobre ideas previas, resistencias, necesidades e inquietudes. Esta es una reflexión necesaria para iniciar un proceso de revisión desde la perspectiva de género y diversidad en donde es preciso reconocer desde qué punto partimos, para pensar hacia dónde vamos. Este ejercicio propone (re)mirarnos para resignificar nuestras prácticas, no se trata –solamente– de un proceso “previo” a la planificación e implementación de determinada línea de acción, sino que es una tarea para realizar de modo permanente y cotidiano.

Esta dimensión apela a reflexionar sobre lo que nos sucede tanto a nivel personal como colectivo. En este sentido, refiere a la importancia de iniciar y promover espacios de formación interna que den lugar a conversar sobre estos temas priorizando trabajos apoyados en la experiencia y lo vivencial. Para esto, es fundamental la idea de *proceso* y de l*o situado*, es decir, trabajar desde las realidades de cada agente estatal.

Dentro de esta dimensión, podemos mencionar acciones como la capacitación a las altas autoridades realizadas en el marco del cumplimiento de la Ley Micaela[6], como así también el proceso de formación que ustedes están realizando en el marco de este curso.

Asimismo, podemos traer como ejemplo la experiencia de PAMI que, en enero de 2020, dispuso la capacitación en perspectiva de género para todo el personal del organismo[7]. La iniciativa se enmarcó en el cumplimiento de la implementación de la Ley Micaela y busca incorporar la perspectiva de género y diversidad en la labor cotidiana, así como también promover el lenguaje inclusivo y no sexista en las disposiciones, circulares e instrumentos normativos. En cuanto a las particularidades que cada organismo presenta, el PAMI suma a esta iniciativa una perspectiva gerontológica que busca garantizar los derechos de todas las personas afiliadas y, en particular, visibilizar las injusticias que atraviesan las mujeres y LGBTI+ mayores.

Los temas abordados en este material conllevan procesos de reflexión paulatina y de deconstrucción, a la vez que movilizan vínculos y modelos aprendidos. Por esta razón, es importante que en los organismos existan espacios de encuentro, sostenidos y permanentes, que den lugar a la reflexión y a la formación y que permitan construir nuevos

---

[6] Para más información pueden ingresar a https://www.telam.com.ar/notas/202001/422721-alberto-fernandez-y-su-gabinete-asistiran-a-la-capacitacion-de-genero-prevista-en-la-ley-micaela.html
[7] RESOL-2020-103-INSSJP-DE#INSSJP disponible en http://institucional.pami.org.ar/files/boletines_inssjp/10-01-20.pdf

acuerdos que favorezcan y aseguren la igualdad de oportunidades y el respeto por la diversidad.

Les compartimos la historia de Angel, un trabajador que cuenta su experiencia en el marco de la capacitación en Ley Micaela:

2 - La revisión, diseño e implementación de la perspectiva de género y diversidad en las políticas públicas de cada sector

Esta dimensión apela a la posibilidad de revisar, prever, proyectar, planificar e implementar políticas públicas que incorporen una mirada de género y diversidad, poniendo de manifiesto la necesidad y la posibilidad de decidir acerca de las formas y los modos de avanzar en este recorrido. Asimismo, da cuenta de que tales decisiones pueden tomarse en distintos niveles e instancias del desarrollo de una política pública.

Cuando nos referimos a "transversalización", estamos aludiendo a la idea de que esta perspectiva atraviese todos los niveles de una política pública. Por lo tanto, este proceso no será igual en cada una de ellas sino que adquirirá sus particularidades según el caso. Veamos algunos ejemplos:

En el plano de los instrumentos normativos, podemos retomar una de las normativas trabajadas en el Capítulo 1. En julio de 2010, Argentina se convirtió en el primer país de Latinoamérica en reconocer el derecho a matrimonio entre personas del mismo sexo a nivel nacional. El artículo 2 de la Ley N° 26.618 de Matrimonio Civil (conocida como la Ley de Matrimonio Igualitario) establece que "*el matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos, con independencia de que los contrayentes sean del mismo o de diferente sexo*"[8].

Desde este hito, intentemos reflexionar sin prejuicios y sin asumir nada por obvio. Antes de promulgarse la Ley N° 26.618 ¿las uniones sexoafectivas de personas del mismo género tenían reconocimiento legal? ¿Estas parejas podían acceder a los mismos derechos que las parejas cis y heterosexuales? ¿Contaban con recursos o herramientas para acompañar la salud de las personas a su cargo? ¿Accedían a la herencia del cónyuge? ¿Asumían la crianza de las infancias frente a las instituciones públicas? ¿Podían inscribirlas en la escuela y/o firmar los boletines como responsables a cargo? ¿Qué derechos humanos fueron vulnerados en la invisibilización de estas trayectorias de vida? ¿Conocen proyectos de familia monoparentales?

Las, los y les trabajadores que redactaron estas leyes modelo, el colectivo LGBTI+ y el movimiento feminista, cada quien desde su espacio y en conjunto, problematizaron el entramado de desigualdades que se sostuvieron y justificaron históricamente, que asume como referencia de ciudadanía y como estructura de familia el modelo de pareja cisgénero y heterosexual.
A esta normativa, le sucedió la Ley de Identidad de Género. Fue Lohana

[8] Se destaca este hito entendiendo el derecho como un entretejido de discursos y prácticas sociales, y no pura normatividad, como sostiene Alicia Ruiz desde una teoría crítica que devela que el discurso jurídico, como organizador de conductas, no sólo refleja la realidad sino que también la configura y la modela. Ruiz, Alicia E. C. (2006) Idas y vueltas: por una teoría crítica del derecho. Bs As. Ed. del Puerto.

Berkins, activista por los derechos de la diversidad sexual e impulsora de esta ley, quien expresó: "*la ley nos ha permitido plantear nuestras demandas como derechos y no como beneficios*".

Hoy podemos escuchar hablar de géneros en plural, infancias trans, crianzas libres de sexismos y vejeces trans o travestis, porque los avances normativos basados en el principio de igualdad están siendo acompañados por un progresivo cambio cultural.

La Ley N° 27.610 de Interrupción legal del embarazo establece que todas las mujeres y personas con capacidad de gestar tienen derecho a la interrupción voluntaria del embarazo hasta la semana 14 (inclusive), y cumplido ese plazo, a la interrupción legal del embarazo según se encuentren en determinadas situaciones (peligro para la vida o salud integral de la persona gestante, o si el embarazo fuera resultado de una violación).

Esta norma, se sancionó en un contexto de fuerte demanda social, se forjó en el marco de la lucha que –por muchos años– llevaron adelante los movimientos feministas, y en particular, la Campaña por el derecho al aborto legal, seguro y gratuito. La ley reconoce el derecho humano que las personas tienen a decidir sobre su cuerpo y su salud, y su vez, lo convierte en un asunto de salud pública. En este sentido, y a partir de la norma, el Estado nacional tiene a su cargo el diseño y la implementación de políticas públicas que permitan que este derecho se haga efectivo.

En su artículo 13, la ley refiere a la necesidad de capacitar a profesionales de la salud. docentes y funcionarias/os, en perspectiva de género y diversidad sexual, con el objetivo de brindar atención, contención y seguimiento adecuados a quienes soliciten realizar una interrupción voluntaria del embarazo.
Con la ley vigente, el Ministerio de Salud de la Nación supervisa y acompaña al sistema de salud y sus instituciones con el fin de que atiendan a

la ley, a la vez que se forma a profesionales de la salud en pos de brindar un acceso seguro a la práctica. Asimismo, desde el Ministerio de Educación de la Nación se continúa trabajando para la implementación de la Educación Sexual Integral y la formación docente, en pos del fortalecimiento de las, les y los estudiantes en el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos. Desde el MMGyD, se trabaja por los derechos de las mujeres y diversidades, para eliminar las violencias por motivos de género y favorecer la toma de decisiones autónomas. De esta manera, las líneas de acción que cada organismo asume en relación a este tema, dan cuenta de un proceso a partir del cual un derecho se plasma en políticas públicas atravesadas por la perspectiva de género y diversidad[9].

Otro ejemplo de diseño de políticas públicas con perspectiva de género, es la creación de la Mesa interministerial de Políticas de Cuidado[10]. Se trata de una iniciativa impulsada y coordinada por el MMGyD para reorientar con perspectiva de género las acciones y políticas que se implementan desde el Estado en materia de cuidado. Esta iniciativa busca visibilizar los patrones estructurales en relación a las tareas de cuidado, que históricamente han recaído sobre las mujeres. Nos referimos tanto a los cuidados de infancias y adolescencias, como así también las tareas de acompañamiento a personas adultas mayores y personas con discapacidad. El objetivo es promover formas igualitarias de cuidado, es decir, por un lado, que las tareas de cuidado sean asumidas en condiciones de igualdad en los entornos familiares, pero también, fortalecer las políticas públicas por parte del Estado apoyando estas tareas, para que las obligaciones familiares puedan combinarse con las responsabilidades laborales y con la participación en la vida pública.

[9] Para más información sobre IVE/ILE pueden acceder a: https://www.argentina.gob.ar/salud/sexual/acceso-la-interrupcion-del-embarazo-ive-ile

[10] Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/generos/cuidados/mesa-interministerial-de-politicas-de-cuidado

Es por ello que la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado "*reúne a 13 organismos del Poder Ejecutivo Nacional para debatir y planificar políticas que aporten a una organización social del cuidado más justa, que logren una mejor redistribución familiar y social de la tarea, así como mejor redistribución entre los géneros, y que aporten a reconocer el cuidado como una necesidad, como un trabajo y como un derecho*".

Otra iniciativa reciente, es la incorporación del cupo laboral travesti trans a través del decreto 721/2020[11] que garantiza un mínimo del 1% de la totalidad de cargos y contratos para personas travestis, transexuales y transgénero, y la posterior sanción de la Ley N° 27.636 de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero "Diana Sacayán-Lohana Berkins"[12]. Este hecho busca reparar las consecuencias sufridas como producto de la desigualdad estructural, dando cuenta que el derecho al trabajo es uno de los cuales las personas travestis trans ven vulnerados, en tanto sufren grandes dificultades para conseguir trabajo digno. La normativa estipula que "*no es requisito que hayan realizado o no la rectificación registral del sexo y el cambio de nombre de pila e imagen en su DNI (...) y para garantizar la igualdad real de oportunidades, establece mecanismos para garantizar que las personas aspirantes a los puestos de trabajo puedan completar sus estudios, en los casos que los tengan incompletos*".

---

[11] Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-721_2020_341808/texto

[12] Disponible en: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do;jsessionid=62330227C007444DFFF8405ACE3E4097?id=351815

En este video, Lautaro comparte su experiencia con el cupo laboral travesti trans:

En esta línea de revisión de las políticas públicas, el Ministerio de Turismo y Deportes de la Nación se encuentra implementando los Foros Regionales[13], con el objetivo de "*realizar un diagnóstico sobre los obstáculos y desafíos que enfrentan las mujeres y diversidades para acceder a espacios de participación, decisión política y liderazgo en las estructuras del deporte de nuestro país que permita intervenir de manera estratégica e integral a fin de superar las desigualdades estructurales de género*". En paralelo, lanzó una capacitación online sobre "género y deportes", y elaboró el material "Abrir el juego: Estrategias para la erradicación de la violencia de género y la construcción de un deporte más justo"[14] para trabajar la prevención de violencia por motivos de género en el deporte.

En esta tarea que implica impulsar y promover procesos de transversalización de la perspectiva de género y diversidad en las políticas públicas, es fundamental recuperar lo trabajado en el capítulo 2, en relación a incorporar una mirada interseccional del género, es decir, visibilizar

[13] Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/turismoydeportes/foros-regionales
[14] Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/turismoydeportes/secretaria-de-deportes/abrir-el-juego

cómo el género se entrama con otras categorías (como clase, etnia, orientación sexual, edad, residencia urbana o rural, entre otros), en virtud de lo cual la magnitud y las formas en que las desigualdades afectan a las mujeres y diversidades necesitan de iniciativas que tengan en cuenta estas diferencias para ser eficaces.

Por ejemplo, si planificamos programas integrales en el acompañamiento a personas en situación de violencia de género, se podría trabajar sobre dos preguntas: ¿Cuáles son los obstáculos existentes para el acceso a recursos en los distintos sectores sociales? y ¿cuáles son los apoyos y ajustes necesarios para garantizar el acceso a esos recursos?

En esta línea podríamos detectar, por ejemplo, las necesidades de:

a) descentralizar de los cascos urbanos los recursos de atención especializada o adoptar aquellas medidas de organización y de gestión que resulten conducentes para garantizar el acceso a la población rural;

b) incorporar intérpretes de lengua de señas argentina (LSA) en los circuitos de atención, con perspectiva de género;

c) trabajar con las mujeres indígenas alojando las diferentes formas en que enuncian las violencias y las relaciones de género, entre otras iniciativas posibles.

En el año 2020, el MMGyD presentó el Plan Nacional de Acción contra las Violencias por motivos de Género que involucró a todo el Poder Ejecutivo Nacional. Con este plan se propuso la implementación de políticas públicas de prevención y erradicación de todas las formas de violencia por motivos de género. Su construcción fue resultado de un proceso de participación que recogió propuestas e ideas de personas de todas las regiones del país, de sectores públicos y de la sociedad civil. Se llevaron a cabo tres modalidades de participación: foros participativos fede-

rales presenciales y virtuales, un cuestionario virtual y la recepción de propuestas por correo electrónico.

Para acceder a los lineamientos que fundamentan este Plan, consultar acá:

El Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023[15] en el marco del MMGyD, es la consolidación de una política de Estado que busca intervenir de manera estratégica e integral a fin de superar las desigualdades estructurales de género, resultado de un proceso de construcción y coordinación colectiva. En este sentido, es una conquista colectiva construída junto a ministerios nacionales y organizaciones de todo el país para transformar cada ámbito y promover una vida más justa, libre y soberana para todas las personas.

En la línea de visibilizar cómo cada una de las políticas públicas aportan a un cambio de paradigma, no podemos dejar de mencionar al Programa Nacional de Educación Sexual Integral[16]. La sanción de la Ley N° 26.150 de Educación Sexual Integral dio paso a las primeras acciones instituyentes, tal como fue la convocatoria a una Comisión Asesora Interdisciplinaria e Intersectorial para la redacción y aprobación de los

[15] Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/generos/plan-nacional-de-igualdad-en-la-diversidad
[16] Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/educacion/esi

Lineamientos Curriculares de Educación Sexual Integral y posterior creación del Programa Nacional. La Educación Sexual Integral permite abordar, desde los primeros años y en todas las escuelas del país, contenidos que apuntan a la desnaturalización de las desigualdades estructurales de género y dar lugar a la construcción de nuevas relaciones sociales, libres de discriminación y violencia, justas e igualitarias. Hoy, luego de 15 años de sancionada la Ley, hay un gran recorrido transitado en relación a la formación docente, a la producción de materiales, a la articulación y acompañamiento a las políticas locales y jurisdiccionales. Queda mucho por recorrer, pero la ESI ya es una herramienta del Estado, de docentes y estudiantes, para seguir aportando a este cambio cultural.

Una de sus líneas de acción se vio fortalecida con la sanción de la Ley N° 27.234 educar en igualdad: prevención y erradicación de la violencia de género en el año 2016, que se propone contribuir a que estudiantes y docentes desarrollen y afiancen actitudes, saberes, valores y prácticas que promuevan la prevención y la erradicación de la violencia de género. En este sentido, establece la obligatoriedad de la realización de las jornadas “Educar en igualdad” en todos los establecimientos educativos del país.

En el ámbito de la salud, podemos mencionar otra política pública con años de recorrido en como es la de derechos sexuales y reproductivos. Como parte de la Dirección Nacional de Salud Sexual y reproductiva, se llevan a cabo dos Programas: el Programa Nacional de Salud Sexual y Reproductiva (PNSSR)[17] y el Plan Nacional de Prevención del Embarazo no Intencional en la Adolescencia (ENIA)[18]. Esta dirección nacional tiene como objetivo promover la salud sexual y la salud reproductiva de la población, desde un enfoque de derechos, equidad social y con perspectiva de género.

[17] Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/salud/sexual
[18] Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/planenia

Desde Trenes Argentinos se estableció un convenio con el MMGyD que dispuso la capacitación en perspectiva de género para todo el personal del organismo y la puesta en marcha de acciones transversales para la prevención, asistencia y atención de situaciones de violencia por motivos de género así como para la promoción y protección de los derechos de las mujeres y población LGBTI+. Entre estas figuran la difusión de la Línea 144 y otros programas de promoción de derechos y la instalación de oficinas de abordaje integral de las violencias en distintas estaciones del ferrocarril.

Además, el Ministerio de Transporte realizó un encuentro federal para coordinar políticas públicas de género y seguridad en el transporte, atendiendo las cuestiones generales y particulares de cada provincia, con la visión de incluir en la participación laboral y en el diseño de las políticas, a mujeres y LGBTI+.

En el marco del Plan de Obras Públicas, existieron distintas líneas de acción para su desarrollo desde una perspectiva de género, considerando tales políticas una herramienta para reducir las brechas de desigualdad que aún existen y revertir el privilegio masculino en el sector. Se trata, no sólo de la ejecución de obras de construcción y equipamiento para aquellos espacios destinados a la atención y protección de los derechos de las mujeres y personas LGBTI+, sino también de incluir a las mujeres y diversidades en los procesos productivos a través del Plan Argentina Hace y de la elaboración de un manual para la gestión de obras públicas con perspectiva de género donde se brindan recomendaciones y herramientas para los gobiernos provinciales, municipales y contratistas[19].

---

[19] Para más información pueden ingresar aquí https://diariofemenino.com.ar/plan-de-obras-publicas-con-perspectiva-de-genero/

El Ministerio de Seguridad de la Nación creó en diciembre de 2019 la Subsecretaría de Derechos, Bienestar y Género, que se propone incorporar una mirada de género y diversidad en las fuerzas de seguridad federales (la Policía Federal, Gendarmería, Prefectura y la Policía de Seguridad Aeroportuaria) tanto al interior de sus ámbitos de trabajo, como en su relación con la ciudadanía. La agenda de trabajo busca revisar las desigualdades en las condiciones de trabajo, atender a las políticas de cuidado, generar espacios de formación, fortalecer todo lo relacionado con el acompañamiento a situaciones de violencia por motivos de género, entre otras cosas.

Así, cuando hablamos de transversalizar la perspectiva de género y de diversidad, estamos buscando transformar las acciones, los lenguajes, estereotipos y mandatos, al revisar los mecanismos de toma de decisiones y de asignación de recursos en el marco de las legislaciones, políticas, planes o programas, a fin de detectar si efectivamente contribuyen a la construcción de igualdad.

Para profundizar en el tema, te invitamos a ver el video Estrategias y Tensiones de los Feminismos acá:

Por último, y con el objeto de continuar aportando elementos que enriquezcan el diseño, la ejecución y la implementación de las políticas públicas, les compartimos la presentación Presupuesto con Perspectiva de Género de la Dirección Nacional de Planificación, Seguimiento y Gestión de la Información del MMGyD acá:

3 - Organización de la cultura laboral

Esta dimensión apela a desnaturalizar los guiones invisibles que establecen regulaciones, rituales y prácticas que en diversos actos y escenarios transmiten saberes y reproducen visiones acerca del género, de lo esperable, permitido o prohibido, lo jerarquizado, o las opresiones/censuras, a través del lenguaje utilizado -y también del lenguaje corporal-, del uso de los espacios, de los agrupamiento habituales, los roles al interior de los espacios de trabajo, de las expectativas según el género, entre otros.

A menudo existen, en nuestros espacios de trabajo, maneras, formas, costumbres sobre las que no reflexionamos y que se encuentran tan instaladas en la cotidianeidad que se convierten en “algo natural”.

En este sentido, incorporar la perspectiva de género en nuestros espacios de trabajo permite desnaturalizar el conjunto de estereotipos y

roles que condicionan los lugares que ocupan las personas en nuestra sociedad, según el género. ¿Quiénes toman nota en las reuniones? ¿Quiénes preparan y sirven habitualmente el café en la oficina? ¿Cómo se aborda la cuestión de la lactancia? ¿Existe un lactario en mi organismo? Si trabajo en atención al público, ¿cómo me posiciono frente a una persona que consulta? ¿Cómo la trato? ¿Cómo la llamo? ¿Qué cuestiones doy por sentado? ¿Cómo contemplan la perspectiva de género los documentos y formularios con los que trabajamos? ¿Cuáles son los chistes que circulan en la oficina? ¿Qué actitud adoptamos frente a esos "chistes" o comentarios? ¿Cuántas mujeres y cuántos varones hay en mi lugar de trabajo? ¿Hay personas travestis/trans? ¿A qué se debe esta proporción?

Asimismo, transversalizar la perspectiva de género en el ámbito laboral se traduce en, por ejemplo, poner fin al acoso sexual y cerrar las brechas de género en las áreas de participación, de igualdad salarial y de liderazgo. Sobre esto último, sabemos que continúa sucediendo aquello que los estudios de género llaman "techo de cristal", en tanto existen un conjunto de normas o guiones invisibles (no escritas, sino como parte de las costumbres de los organismos) que dificultan que las mujeres y las LGBTI+ accedan a puestos jerárquicos o roles de dirección.

Otro modo de revisar la cultura laboral desde una perspectiva de género y diversidad es a través del lenguaje. Las formas de nombrar y de expresarnos pueden ser profundamente discriminatorias y transmitir sentidos que reproducen desigualdades, y por lo tanto, distintas formas de violencias. Revisar los usos del lenguaje en un sentido inclusivo es un proceso que propone nombrar a aquellas personas e identidades que históricamente no han sido nombradas, y por lo tanto, se las ha silenciado e invisibilizado.

Como trabajadoras y trabajadores del Estado, y siendo parte de las tareas orientadas a garantizar los derechos humanos, es importante

reflexionar sobre la promoción del uso de un lenguaje que incluya a todas las personas, grupos o colectivos que formamos parte de la sociedad.

Para profundizar en el tema, te recomendamos consultar la guía "Re (nombrar) Guía para una comunicación con perspectiva de género" acá:

Por otra parte, un material que refleja estos procesos de cambios en la cultura laboral e institucional es la Guía del BCRA para una comunicación inclusiva[20] en la que se observa una interesante propuesta situada en función del lenguaje específico de ese organismo.

Asimismo, varias facultades y universidades de nuestro país han avanzado en este sentido. Aquí compartimos a modo de ejemplo la Resolución 460/19 de la Universidad del Comahue[21], que forma parte de un conjunto de unidades académicas que se vienen dando este proceso.

[20] Disponible en: https://bbl.com.ar/imagenes/archivos/Gui%CC%81a%20de%20Comunicacio%CC%81n%20Inclusiva%20para%20el%20BCRA%2006-08-20.pdf
[21] Disponible en: http://crubweb.uncoma.edu.ar/archivos/bienestar/Res.CD%20CRUB%20GAB%20N%200460%2019%20Programa%20Integral%20de%20Perspectiva%20de%20Genero.pdf

Otro ejemplo, es el de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género (RUGE), que elaboró diversos materiales pedagógicos para la implementación de la Ley Micaela en universidades[22].

Cambiar la cultura organizacional supone una responsabilidad para quienes desde los roles de coordinación y dirección realizan los proyectos, programas y planes de acción, así como también, para quienes toman decisiones en su ejecución e implementación. Pero también es tarea cotidiana de las, los, y les trabajadores y trabajadoras que, como agentes de la Administración Pública Nacional, tienen la posibilidad y el desafío de realizar grandes aportes. Por ejemplo, es posible (y necesario):

→ Desde los equipos profesionales, garantizar la atención integral de las personas afectadas por las violencias por motivos de género.

→ Desde la atención al público, conocer los recursos necesarios para realizar orientaciones integrales y respetuosas.

→ Desde las/los/les efectoras/es de salud, garantizar el acceso a la salud integral y con perspectiva de género y diversidad.

→ Desde las áreas de recursos sociales, garantizar la obtención de dichos recursos; y fortalecer redes sociales e institucionales.

→ Desde los servicios de justicia, brindar asesoramiento legal desde el respeto a las decisiones de las personas que lo requieren. Y promover una justicia que no reproduzca relaciones de poder opresivas.

[22] Disponible en: http://ruge.cin.edu.ar/ley-micaela/cuadernillos-ley-micaela

→ Desde cada lugar en el que participamos, atender a que la presencia de las mujeres y diversidades es importante y reflexionar, asimismo, sobre la naturaleza de su participación: ¿Quién toma la palabra? ¿A quién representa? ¿Cómo ejerce ese poder o representatividad? ¿Quiénes y cómo toman las decisiones?

Cómo verán, la transversalización de la perspectiva de género y diversidad no es simplemente un proceso técnico, sino que implica un proceso de revisión y transformación cultural y político que pone en juego una redistribución de recursos y de poder.

4 - Abordaje de lo que irrumpe

A menudo sucede que, en los ámbitos en los que nos desempeñamos, irrumpen situaciones vinculadas a los temas que abordamos en este curso que pueden alterar la dinámica cotidiana. Tal alteración puede suceder por el carácter abrupto de lo sucedido, pero también por tratarse de algo inesperado. Generalmente, estos eventos alteran el cotidiano habitual de un espacio y en ocasiones –aunque no siempre- implican algún tipo de conflicto o tensión.

Puede ser que irrumpa una situación que implique una vulneración de derechos y allí será necesario activar institucionalmente distintas intervenciones, abordajes o protocolos pertinentes. Pero también, puede tratarse de episodios que hacen “ruido” vinculados, por ejemplo, a la sexualidad u otros temas aquí trabajados, que nos dejan pensando y sobre los cuales no sabemos cómo actuar.

Podría ser que se presente la situación de una compañera que está atravesando una situación de violencia por motivos de género en donde será necesario acompañar, según lo que vimos en capítulo 3, poniendo

a disposición las herramientas con las que cuenta el Estado (dentro o fuera del organismo), siempre en el marco de derechos, el respeto de la confidencialidad y la escucha de los procesos y deseos de quien atraviesa tal situación.

Pero podría ser, también, que se presente un conflicto entre compañerxs entorno a una situación de discriminación a una persona por ser lesbiana, gay, trans o travesti. Aquí será fundamental intervenir desde el marco de derechos para desarmar tal vulneración y aportar los elementos necesarios para que no continúe sucediendo.

En cualquiera de los casos, y otros ejemplos que quizás estén recordando, estos episodios deben ser abordados desde el marco de derechos que vimos en los capítulos previos.

Por último, es importante tener en cuenta que los episodios que irrumpen son oportunidades para abrir espacios de pensamiento y reflexión colectiva en los organismos, en tanto sabemos que cualquiera de las situaciones que se presenten siempre referirán a cuestiones estructurales propias de nuestras sociedades y culturas sobre las que debemos reflexionar.

5 - La relación del organismo con otros actores

Esta dimensión apela a la articulación con otras instituciones, públicas o privadas, ministerios de otros sectores, la relación con movimientos sociales, organizaciones sociales, sindicales, familias, entre otros. El vínculo con otras instancias siempre enriquece y fortalece los propios abordajes.

Establecer o profundizar estos vínculos de trabajo intersectorial y con la comunidad es también una manera de poder identificar problemas asociados a la violencia estructural, para revisar el propio rol de los organismos y de las políticas implementadas.

La elaboración de consensos, acuerdos, alianzas, asociaciones y convenios que posibiliten, faciliten, habiliten y/o fortalezcan el proceso de transversalización de género y diversidad en cada organismo, será siempre una línea de acción importante a tener en cuenta.

Un ejemplo de esto es el Programa de Escuelas Populares de Formación en Género y Diversidad "Macachas y Remedios" del MMGyD que se propone acompañar y fortalecer, con apoyo técnico y económico, proyectos desarrollados en organizaciones sociales y culturales de todo el país. A través de esta iniciativa se busca acompañar la incorporación de la perspectiva de género y diversidad de manera situada, para desarmar y desterrar aquellas desigualdades estructurales que persisten.

En la misma línea, el Programa Articular del MMGyD busca fortalecer y acompañar a las organizaciones de la sociedad civil en la formulación e implementación de proyectos en ámbitos comunitarios vinculados en temas referidos a las violencias por motivos de género, la organización de los cuidados y la promoción de la diversidad, a través de transferencias de recursos y también con asistencia técnica.
Asimismo, muchas de las legislaciones, políticas e iniciativas descritas

más arriba, son producto de articulaciones interministeriales que fortalecen la transversalización de la perspectiva de género y diversidad.

A modo de síntesis

Tal como indica la Ley N° 26.485, todas las áreas estatales deben abordar la problemática de las violencias por motivos de género y no solo el área especializada.

En ese abordaje:

- Prestar atención a generar procesos de reflexión personales y colectivos.

- Revisar las políticas públicas en marcha y/o incluir la perspectiva de género y diversidad en los nuevos diseños, planificaciones e implementaciones.

- Reflexionar y accionar en nuestra cultura laboral para revertir los procesos de desigualdad y discriminación, y construir nuevas pautas culturales inclusivas, igualitarias y respetuosas.

- Tomar lo que irrumpe en la cotidianeidad desde una perspectiva de género y diversidad. Cuando se trate de una situación de violencia por motivos de género, entenderla como una problemática multicausal, arraigada en la cultura patriarcal, para poder realizar o promover intervenciones integrales en cada situación.

- Buscar apoyos interinstitucionales y en red, evitar el aislamiento. La institucionalización de redes específicas de trabajo en género es en sí una política pública, y ayuda a sostener y garantizar el acceso a derechos. Tener en cuenta todas las herramientas con las que cuenta el Estado.

En el video ¿Qué significa transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas? se presenta una síntesis sobre el tema desarrollado en el capítulo:

"Ley Micaela: formarnos para transformar(-nos)" es un material de lectura que recomendamos porque sintetiza lo que hemos trabajado en este curso y otorga herramientas para continuar el camino de la formación situada en cada organismo.

Bibliografía sugerida:

Barrancos, D. (2008). Mujeres, entre la casa y la plaza. Sudamericana.

Bonino Méndez, L. Masculinidad hegemónica e identidad masculina. Dossiers feministes, [en línea], 2002, n.º 6, pp. 7-35. Disponible en: https://raco.cat/index.php/DossiersFeministes/article/view/102434/153629

Bonino Méndez, L. (1998). Micromachismos: la violencia invisible en la pareja. Disponible en: http://www.berdingune.euskadi.eus/contenidos/informacion/material/es_gizonduz/adjuntos/micromachismos.pdf

Carli, S. (2010). Notas para pensar la infancia en la Argentina (1983-2001): Figuras de la historia reciente. Educação em Revista, Belo Horizonte, v.26, (01) pp. 351-382.

Fonseca, C. (1999). Derechos de los más y menos humanos. Horizontes Antropológicos, año 5(10).

Incerti, M. (2018). La revolución de las Mariposas. A diez años de La Gesta del Nombre Propio. Revista Punto Género, (8), pp. 118 - 121. Disponible en: https://revistapuntogenero.uchile.cl/index.php/RPG/article/view/48402/50988

Lamas, M. (1998). La violencia del sexismo. UNAM. México. Disponible en: http://ru.ffyl.unam.mx/bitstream/handle/10391/1875/14_EMV_ASV_1998_Lamas_Marta_191_198.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Malacalza, L. (2020). El desafío de la Integralidad en El cohete a la luna. Disponible en: https://www.elcohetealaluna.com/el-desafio-de-la-integralidad/

Mattio, E. (2012). ¿De qué hablamos cuando hablamos de género? Disponible en: https://programaddssrr.files.wordpress.com/2013/05/-de-quc3a9-hablamos-cuando-hablamos-de-gc3a9nero-una-introducci c3b3n-conceptual.pdf

Mc Manus, S. (2020). Hacia una nueva metafísica del género. Debate Feminista,60. Disponible en: http://debatefeminista.cieg.unam.mx/d-f_ojs/index.php/debate_feminista/article/view/2206/1971

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (2021). Guía de herramientas para la detección de señales tempranas de las violencias por motivos de género. Editorial Mingeneros. Disponible en: https://editorial.mingeneros.gob.ar:8080/xmlui/handle/123456789/22

— (2021). Violencias por motivos de género. Editorial Mingeneros: https://editorial.mingeneros.gob.ar:8080/xmlui/handle/123456789/32

— (2020). Masculinidades sin violencia. Editoria Mingeneros. Disponible en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/masculinidades_sin_violencias.pdf

Ministerio de Desarrollo Social de la Nación (2016): “De la Ley a la práctica. Conceptos desde un paradigma igualitario”. Disponible en: https://www.desarrollosocial.gob.ar/wp-content/uploads/2015/08/5.-De-la-Ley-a-la-pr%C3%A1c- tica-cuadernillo.pdf

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad ONU Mujeres (s/f). Incorporación de la perspectiva de género. Disponible en: https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming

Segato, R. (2013). La escritura en el cuerpo de las mujeres asesinadas en Ciudad Juárez. Tinta Limón

Stolke, V. (2004). La mujer es puro cuento: la cultura del género. Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2004000200005

Stryker, S. (2017). Historia de lo trans. Editorial Continta me tienes.

Velázquez, S. (2003). Violencias cotidianas, violencia de género. Escuchar, comprender, ayudar. Buenos Aires: Editorial Paidós.

Villalta, C. (comp.) (2010). Infancia, justicia y derechos humanos. Buenos Aires. Editorial de la Universidad Nacional de Quilmes.

Viveros Vigoya, M. (2016). La interseccionalidad una aproximación situada a la dominación. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6047763

Tarducci M. y Zelarallan M. (2010). Nuevas historias: géneros, convenciones e instituciones en Demarco, de Isla e Isnardi (comps.), La igualdad y la diversidad de género desde los primeros años. Las Juanas Editora.

Normativa nacional e internacional:

Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). ONU, 1979.

Convención de los Derechos del Niño 1989.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). 1994.

Ley N° 26.743 de Identidad de Género.(2012). Publicada en Boletín Oficial del 9 de mayo de 2012. Argentina. Disponible en: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm

Ley N° 26.061 de Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (2005). Publicada en Boletín Oficial del 26 de Octubre de 2005. Argentina. Disponible en: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/110000-114999/110778/norma.htm

Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. (2009) Publicada en Boletín Oficial del 14 de abril 2009. Argentina. Disponible en: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm

Ley N° 27.499. Ley de Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado. (2018) Publicada en Boletín Oficial del 19 de diciembre de 2018. Argentina. Disponible en: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/315000-319999/318666/norma.htm

ANEXO Capítulo 1

1948: Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)

Habiendo leído detenidamente la línea del tiempo, veamos cómo se refleja en el texto de la DUDH mediante algunos ejemplos:

→ En su preámbulo expresa el compromiso de los Estados en relación a «la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres».

→ En su artículo 2° afirma: «Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición».

→ El artículo 23° se refiere al derecho a trabajar y elegir libremente la ocupación, en «condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo [...], sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual».

→ En el artículo 24° se afirma que cada persona tiene «derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas».

→ Por último el artículo 25° expresa que tanto la situación de maternidad como la infancia tienen derecho a cuidados y asistencias especiales.

De los derechos aquí descritos y muchos otros, los Estados y sus agentes son los responsables de darles cumplimiento y garantía.

1979: Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

¿Cuáles son los puntos centrales de la CEDAW? En este instrumento se da por primera vez una definición clara de lo que significa y compone la discriminación contra la mujer.

«Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera» (artículo 1°).

Y marca medidas que los Estados parte deben tomar para:

→ Transformar «patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres» y erradicar prejuicios y prácticas «que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres» (artículo 5°, inciso a); es decir que los Estados deben buscar la forma de revertir estructuras de desigualdad que históricamente posicionaron a las mujeres en una lugar de inferioridad o desventaja con respecto a los varones generando vulneraciones en el ejercicio de sus derechos con efectos concretos en el desarrollo y la calidad de vida de éstas.

→ «Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres» (artículo 5°, inciso b); con este artículo se busca desarmar la idea preconcebida de que existen determinadas tareas asignadas a un género específico.

→ Asegurar «las mismas oportunidades para el acceso a becas y subsidios, como así también para el ejercicio del deporte» (artículo 10°);

→ Asegurar el acceso, la permanencia y la igualdad de condiciones y salario respecto a los hombres (artículo 11), esto refiere a la noción de brecha salarial que existe entre varones y mujeres que incumple con la noción de igual remuneración por igual tarea.

La Recomendación N° 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, del año1990, entiende a la violencia contra las mujeres como una forma de discriminación.

Asimismo, la Recomendación N° 35 del año 2017 contiene precisiones importantes en relación con los estándares sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias.

La Convención fue suscripta por Argentina en 1980 y ratificada en 1985 por la Ley Nº 23.179, que podés leer acá:

http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm

Como veremos, cuando se reforma la Constitución Nacional en 1994, la CEDAW adquiere jerarquía constitucional.

1994: Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)

Algunos ítems centrales de la Convención de Belém do Pará:

→ Afirma: «la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o par-

cialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades».

→ Define a la violencia contra la mujer como «cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado» (artículo 1°).

Define de modo amplio las formas de violencia física, sexual y/o psicológica contra las mujeres (artículo 3°). Estos tres tipos de violencia son tomados más adelante por nuestras leyes internas y ampliados en la ley 26.485 que agrega nuevos tipos y modalidades en los que se configura la violencia por motivos de género.

Cada Estado parte de la Convención debe, entre otros compromisos,

→ Disponer políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, absteniéndose de reproducirla en sus instituciones e invitando a sus funcionarios y personal a desempeñarse de acuerdo con esta indicación (artículo 7°).

→ Fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda.

Nuestro país incorporó esta convención bajo la Ley 24.632 del año 1996. Podés leerla entrando en: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/36208/norma.htm

1994: Reforma de la Constitución Nacional

En 1994 se reformó por última vez nuestra Constitución Nacional.

Con esta reforma se superaron los debates que existían sobre la importancia y jerarquía que tenían los Tratados Internacionales de Derechos Humanos que nuestro país había suscrito (aceptado y adoptado) hasta el momento. Queda decretado en el artículo 75, inciso 22, que estos Tratados tienen jerarquía constitucional, es decir que se encuentran en el escalafón más alto dentro de nuestro sistema de normas. Entre ellos se encuentra la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Podemos ver de qué tratados hablamos acá: http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=63

1994: Ley Nacional N° 24.417 de Protección contra la Violencia Familiar

Si bien es una norma deficiente, incluso para los parámetros de la época marcados por la Convención de Belém do Pará, es la primera ley nacional que encuadra distintas situaciones de violencia por motivos de género y dispone que “toda persona que sufriera lesiones o maltrato físico o psíquico por parte de alguno de los integrantes del grupo familiar podrá denunciar estos hechos ante el juez con competencia en asuntos de familia y solicitar medidas cautelares conexas”.

1999: Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

En este protocolo se establece que la recepción de denuncias es amplia ya que pueden ser presentadas ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer por personas individuales o grupos de

personas que, estando bajo la jurisdicción del Estado parte de la OEA (dentro de su territorio o a quienes se les aplique sus leyes), «aleguen ser víctimas de una violación por ese Estado parte de cualquiera de los derechos enunciados en la convención, o en nombre de esas personas o grupos de personas» (artículo 2°), es decir que cualquier persona que tome conocimiento de la violación de los derechos reconocidos por la convención puede realizar la denuncia ante el Comité.

El haber aceptado y formar parte de este protocolo obliga al Estado parte que sea denunciado, dentro de los 6 meses siguientes a la presentación de la denuncia, a exponer ante el comité «por escrito explicaciones o declaraciones en las que se aclare la cuestión y se indiquen las medidas correctivas que hubiere adoptado el Estado parte, de haberlas» (artículo 6°, inciso 2).

El protocolo indica el modo específico en que se debe actuar para dar seguimiento a la denuncia en cada territorio, investigando y monitoreando las acciones que el Estado parte realice para rectificar, sancionar y/o reparar los daños sufridos por la o las víctimas (artículo 7° y siguientes).

Podemos conocer más detalles sobre este instrumento de protección de derechos de las mujeres, en su sitio oficial: https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/opcedaw.aspx

2007: Principios de Yogyakarta

Estos principios y recomendaciones son utilizados como estándares jurídicos internacionales en todo el mundo y abordan entre otros:

→ La violación y otras formas de violencia basada en el género.

→ La ejecución Extrajudicial.

→ La tortura y otras formas de tratos crueles, inhumanos y degradantes.

→ Los abusos médicos.

→ La represión de la libertad de expresión y reunión.

→ La discriminación en el trabajo, en ámbitos e instituciones de salud, educación, vivienda, acceso a la justicia e inmigración.

Si te interesa leer los principios más detalladamente podes hacerlo en este enlace: https://yogyakartaprinciples.org/introduction-sp/

2009: Ley Nacional Nº 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos donde desarrollen sus relaciones interpersonales

Esta ley contiene muchas definiciones que nos ayudan a entender de qué hablamos cuando hablamos de violencia por motivos de género. Si bien la ley refiere a muchos aspectos que vimos anteriormente, también incorpora la noción de violencia por motivos de género de manera amplia para garantizar los mismos derechos y protecciones tanto a mujeres como a, lesbianas, gays, personas trans, travestis, transgénero, transexuales, bisexuales, intersexuales y otras identidades de género no binarias dado que las vulneraciones y violencias que atraviesan tienen una base común en el sistema de dominación patriarcal que posicionó históricamente a los varones en un lugar de superioridad por sobre el resto de las identidades, incluso de las masculinidades no hegemónicas.
Podemos ver como la ley define esta violencia en base al género como:

«Toda conducta, acción y omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecta su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal» (artículo 4°).

Esta definición incluye las acciones de violencia que pudieran ser ejercidas desde el Estado por sus agentes.

Por otro lado, «se considera violencia indirecta, toda conducta, acción y omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón».

La ley reconoce, en su artículo 5°, distintos tipos de violencia: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica y política.

Existen, a su vez, diferentes modalidades por las que se pone de manifiesto la violencia contra las mujeres que se encuentran en el artículo 6° de la ley: doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, y mediática y en el espacio público (callejera), y pública y política.

El trabajo de prevención, sanción y erradicación de toda forma de violencia contra las mujeres debe ser realizado con el despliegue de mecanismos y protección de los derechos aquí mencionados mediante la acción conjunta de los tres poderes del Estado, tanto a nivel nacional como provincial (artículo 7°).
En el año 2019 se modifica por última vez la ley y se incorporan el tipo de violencia política y las modalidades de violencia en el espacio público y la violencia pública y política, comprendiendo la violencia en los espacios públicos y los espacios de representación que ocupan las mujeres en el ámbito de deliberación público-político.

A medida que avancemos en el curso vamos a analizar esta ley con mayor profundidad pero pueden ir leyendo el texto actualizado de la norma entrando a: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/texact.htm

2010: Ley Nacional Nº 26.618 de Matrimonio Igualitario

Además de lo recorrido en la línea de tiempo, nuestro Código Nacional Civil y Comercial también establece que:

"Ninguna norma puede ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir la igualdad de derechos y obligaciones de los integrantes del matrimonio, y los efectos que éste produce, sea constituido por dos personas de distinto o igual sexo".

Pueden leer la ley en: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169608/norma.htm

2012: Ley Nacional Nº 26.743 de Identidad de Género

Si bien el reconocimiento, la garantía, la defensa, la protección y la promoción de los derechos humanos de las personas LGTBI+ tienen sustento legal a nivel nacional e internacional, las prácticas discriminatorias arraigadas ennuestra sociedad -que está signada por el paradigma heteronormativo, binario y patriarcal- afectan la vida y los derechos de las personas de la diversidad sexual.

La Ley de Identidad de Género sancionada en mayo de 2012 nos aporta muchas definiciones útiles, entre ellas en su art. 1° establece que todas las personas tienen derecho:

- Al reconocimiento de su identidad de género;

→ Al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género;

→ A ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada.

Y define la identidad de género en su artículo 2° como "la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales."

También nos aporta nociones sobre el modo en que desde el Estado, las Instituciones y todos los ámbitos donde se desarrolle la persona debemos actuar para garantizar un trato digno, libre de violencia y discriminación (artículo 12°).

Para leer más sobre esta ley pueden entrar acá: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm

2018: Ley Nacional N° 27.499 (Ley Micaela) de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado

Entre los puntos más importantes de la Ley Micaela se destacan:

→ Establecer el Programa Nacional Permanente de Capacitación Institucional en la temática de género y violencia contra las mujeres con el objetivo de capacitar y concientizar a todo el funcionariado público de los tres poderes del Estado, sin importar jerarquía ni forma de contratación ni el ámbito en el que desempeñe sus funciones.

→ La ley tiene por objetivo capacitar a quienes integran los diferentes estamentos del Estado a los fines de dar cumplimiento a un deber que asumió nuestro país al firmar la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (CEDAW).

→ Corresponderá al Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad -ex Instituto Nacional de las Mujeres (ex INAM)-, la aplicación de dicha ley y quien se encargue de formar directamente a las máximas autoridades de los tres poderes del Estado en la temática.

→ En cada uno de los organismos estatales, las capacitaciones se harán en colaboración con sus propias oficinas de género, si es que ya se encuentran en funcionamiento. Para eso se crearán materiales y programas nuevos, o se adaptarán los existentes, de acuerdo con la normativa establecida por “las convenciones vinculadas a la temática de género y violencia contra las mujeres suscriptas por el país”.

→ El Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad controlará la calidad de esos materiales y las capacitaciones deberán estar en funcionamiento dentro del año de puesta en vigencia de la ley, en sintonía con el cumplimiento la Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

→ Mediante su página web, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y

Diversidad publicará información pública respecto al grado de cumplimiento de las formaciones en la temática de género y la violencia contra las mujeres en cada uno de los organismos del Estado y realizará informes de seguimiento sobre su impacto. Se considerará como una “falta grave”, pasible de una sanción disciplinaria, que algún/a agente del Estado se negase, “sin causa justa”, a participar de las capacitaciones.

Pueden leer más sobre esta ley en: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/315000-319999/318666/norma.htm

2018: Primera Condena por Travesticidio en Argentina

Esta sentencia marcó un hito en la región para el avance de los derechos humanos de travestis y trans, dando visibilidad y nombre propio a estos atroces crímenes, cuya gravedad no había sido reconocida hasta entonces. Esta sentencia crea jurisprudencia y un precedente en el abordaje de crímenes de odio basados en la identidad o expresión de género y la orientación sexual.

2019: Ley Nacional Nº 27.452 de Régimen de Reparación para Niñas, Niños y Adolescentes

Consultá el texto completo de la ley acá: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/310000-314999/312717/norma.htm

2020: Ley N° 27.580

La Argentina convierte en ley la ratificación del Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajoEsta norma considera a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como una "violación o abuso de los derechos humanos". Asimismo, define como

"violencia y acoso" en el mundo del trabajo a "un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género".

Aquí compartimos el acceso al texto de la ley:http://servicios.infoleg.-gob.ar/infolegInternet/anexos/345000-349999/345170/norma.htm

2020: Ley N° 27.610 de Interrupción Voluntaria y legal del Embarazo y Ley N° 27.611 Atención y cuidado de la salud integral durante el embarazo y la primera infancia

Estas leyes constituyen conquistas que responden a una demanda histórica del movimiento feminista, de mujeres y disidencias para adecuarse a los marcos normativos internacionales en la ampliación de derechos. La Ley N° 27.610, reconoce el derecho de las mujeres y de las personas con capacidad de gestar que tienen otras identidades de género, a decidir y acceder a la interrupción voluntaria del embarazo (IVE) dentro de las primeras 14 semanas de gestación. También pueden hacerlo después si el embarazo pone en riesgo la salud o la vida, o si es producto de un abuso sexual o violación a través de lo que se conoce como interrupción legal del embarazo (ILE). En todas las situaciones, las personas embarazadas tienen el derecho a recibir asesoramiento completo, acompañamiento y atención por parte del sistema de salud. Esto significa que no deben solicitarles autorizaciones judiciales ni denuncias policiales que puedan retrasar innecesariamente la atención médica. Además, las personas víctimas de violencia sexual deben recibir a la mayor brevedad la asistencia adecuada para resguardar su salud física y psíquica.

La Ley N° 27.611 de Atención y Cuidado de la Salud Integral durante el Embarazo y la Primera Infancia tiene por objeto fortalecer el cuidado integral de la salud y la vida de las mujeres y otras personas gestantes, y de los niños y las niñas en la primera infancia.

Consultá los textos completos de la ley acá:

http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/345000-349999/346231/norma.htm

http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/345000-349999/346233/norma.htm

2021: Ley N° 27.636 Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero "Diana Sacayán – Lohana Berkins"

Esta ley tiene por objeto establecer medidas de acción positiva orientadas a lograr la efectiva inclusión laboral de las personas travestis, transexuales y transfenero, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en todo el territorio de la república argentina.

Consultá el texto de la ley acá: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/350000-354999/351815/norma.htm

2021: Decreto N° 476 - DNI no binario

Este decreto reconoce las identidades por fuera del binomio masculino y femenino al incorporar la nomenclatura "X" en el Documento Nacional de Identidad (DNI) como opción, para todas las personas que no se identifiquen como varón o como mujer.

El reconocimiento de la identidad de género de las personas que se identifican por fuera de las normas binarias de género es un gran avance para toda la sociedad, ya que termina con la imposición obligatoria de las categorías "masculino" o "femenino". El decreto implementa los derechos reconocidos por la Ley de Identidad de Género, interpretando sus alcances más allá del binarismo.

Consultá el decreto acá: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=352187